

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT PLN  
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

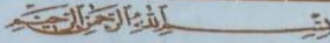
**Oleh :**

**NAMA : PRISTIANA HANDAYANI**  
**NPM : 1605160504**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 April 2020, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : PRISTIANA HANDAYANI  
NPM : 1605160504  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

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

(PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si, C.Ht)

Pembimbing

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : PRISTIANA HANDAYANI

NPM : 1605160504

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)  
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian  
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PRISTIANA HANDAYANI  
NPM : 1605160509  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21 Jan 2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
 Jenjang : Strata Satu (S-1)  
 Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.  
 Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M  
 Nama Lengkap : PRISTIANA HANDAYANI  
 NPM : 1605160504  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
18/03/20	Perbaiki tabel nilai dari t tabel dan t hitung.	J.	
	Perbaiki tabel nilai dari F tabel dan F hitung	J.	
20/03/20	Acc skripsi	J.	

Medan, Maret 2020  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen,

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M      JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

**Pristiana Handayani  
Manajemen**

**[Pristianahandayani98@gmail.com](mailto:Pristianahandayani98@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara berjumlah 184 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner/angket dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciences)* versi 16,0. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, dan variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 59,7%, faktor-faktor Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan dan Pengawasan. Sedangkan sisanya 40,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Pegawai***

## **ABSTRACT**

### ***The Effect of Leadership and Supervision on the Employee Work Discipline of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region***

**Pristiana Handayani**

**Management**

**[Pristianahandayani98@gmail.com](mailto:Pristianahandayani98@gmail.com)**

*This study aims to determine the effect of leadership and supervision of the employee work discipline of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. This research approach uses associative and quantitative approaches. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Region Parent Unit totaling 184 people. The sampling technique uses a sampling technique using the Slovin formula totaling 65 people. Data collection techniques used in this study used questionnaire and interview techniques. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t Test and f Test) and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package For the Social Sciences) program version 16.0. The results showed that simultaneously Leadership and Supervision had a positive and significant effect on the Employee Discipline of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. Based on the partial test shows that the Leadership variable has a positive and significant effect on Employee Work Discipline, and the Supervision variable has a positive and significant effect on the employee work discipline of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. The results of testing the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) amounted to 59.7%, the Employee Discipline factors of PT. PLN (Persero) Main Unit of North Sumatra Region can be explained by Leadership and Supervision. While the remaining 40.3% can be explained by other factors not examined in this study.*

***Keywords: Leadership, Supervision, Employee Work Discipline***

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah Swt atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan kenikmatan serta kesehatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara” dengan tepat waktu sebagaimana diajukan guna untuk melengkapi tugas akhir yang merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Peneliti menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memuaskan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran para pembaca. skripsi ini dapat tersusun karena banyak pihak yang membantu dan mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua Orangtua Peneliti Ayah Bambang Samidi dan Ibunda Dwi Yatmi tercinta, yang selama ini memberikan kasih sayang, memberikan motivasi, memberikan dukungan dan mendoakan peneliti hingga sejauh ini, abang kandung saya tercinta Dani Setiawan dan adik kandung saya tercinta Widia Nurindah Sariyang sangat menyayangi, mendukung dan mendoakan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini,



2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan.,SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman S. Hasibuan SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen, sekaligus Bapak M. Arif., SE., MM selaku dosen Pembimbing Magang yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti demi selesainya skripsi ini.
8. Bapak Saprial Manurung S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam masalah perkuliahan.
9. Bapak M. Taufik Lesmana SP., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan memotivasi peneliti dalam menyusun dan menulis skripsi ini.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung peneliti dalam pelaksanaan penelitian.
11. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu peneliti dalam hal administrasi.

12. Seluruh Staff dan Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
13. Chairunnisa, Hanifa Irma Armadani Nst, Ayu Sri Dewi, Arini Ayu Diningrum dan Friti Sinta selaku sahabat yang telah banyak mendukung dan membantu peneliti dalam pelaksanaan penelitian dan pembuatan skripsi ini.
14. Septiana Tri Widiastuti, Yuni Syahputri dan Galih Haningtyas selaku sahabat yang juga membantu peneliti dalam mendukung, memotivasi dan memberikan ilmu bermanfaat.
15. Teman-teman seperjuangan kelas I Manajemen Pagistambuk 2016, terima kasih atas dukungannya selama ini.

Akhir kata semoga Allah Swt memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti ucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca.

**Wassalamualaikum Wr.Wb**

Medan, Februari 2020

Peneliti

**PRISTIANA HANDAYANI**

**NPM : 1605160504**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Kerangka Konseptual .....	23
2.3 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Definisi Operasional.....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31

3.4	Populasi dan Sampel .....	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.6	Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	47
4.2	Pembahasan .....	73
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran .....	78
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Disiplin Kerja .....	30
Tabel III.2	Indikator Kepemimpinan .....	30
Tabel III.3	Indikator Pengawasan.....	31
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
Tabel III.5	Populasi Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.....	33
Tabel III.6	Sampel Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.....	34
Tabel III.7	Skala <i>Likert</i> .....	36
Tabel III.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	38
Tabel III.9	Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengawasan ( $X_2$ ).....	38
Tabel III.10	Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y) .....	39
Tabel III.11	Uji Reliabilitas Instrument Penelitian .....	40
Tabel IV.1	Skala <i>Likert</i> .....	48
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.3	Identitas Reponden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel IV.4	Identitas Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel IV.5	Identitas Reponden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	52
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) .....	55
Tabel IV.8	Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (Y).....	58

Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel IV.11 Hasil Pengujian Parsial (Uji t) .....	70
Tabel IV.12 Hasil Pengujian Parsial (Uji t) .....	67
Tabel IV.13 Hasil Pengujian Simultan (Uji F) .....	71
Tabel IV.14 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Kepemimpin terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	24
Gambar II.2	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	25
Gambar II.3	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	27
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	44
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis f .....	46
Gambar IV.1	Grafik Histogram.....	62
Gambar IV.2	Grafik Probability-Plot.....	63
Gambar IV.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
Gambar IV.4	Kriteria Uji t .....	69
Gambar IV.5	Kriteria Uji t .....	70
Gambar IV.6	Kriteria Uji F .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era global ini, manusia dijadikan sebagai subjek dan objek dalam berbagai penelitian sumber daya manusia terutama di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan tentu memiliki kebijakan yang ditunjang oleh nilai bagaimana hubungan antara perusahaan dan konsumen, antar pegawai, sikap, perilaku maupun hal apa saja yang bisa mempengaruhi semangat, keterampilan dan *skill* kerja (Bismala, Arianty, & Farida, 2017, hal. 140). Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri para pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri para pegawai tersebut dimulai dari disiplin kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan tentu ada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yang merupakan hal wajib untuk ditaati oleh semua orang yang bekerja di tempat tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu hal yang memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan perusahaan maupun pegawai (Jufrizen, 2018, hal 412). Hal ini dikarenakan dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan lebih teratur dalam mencapai tujuan (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017, hal 420). Disiplin kerja penting untuk pertumbuhan suatu organisasi dan diharapkan bermanfaat untuk melatih pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, maupun segala kebijakan yang ada (Sigar et al., 2018, hal 53). Hal ini dikarenakan tanpa disiplin kerja, pegawai sulit untuk mewujudkan



tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lesmana, Prayogi, & Siregar, 2019, hal 423). Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik dan benar, mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan dan juga mematuhi norma-norma yang ada (Arda, 2017, hal 53-54).

Disiplin diartikan sebagai sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang terdapat di dalam diri karyawan, agar secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan tersebut (Siswadi, 2016, hal 129). Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan manajemen yang dilakukan untuk menegakkan atau mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan (Tanjung, 2015, hal 29). Selain itu, disiplin adalah suatu sikap dan perilaku pegawai yang mematuhi, menghargai, menaati dan menghormati peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan (Faustyna & Jumani, 2015, hal 73). Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh para pegawai terhadap aturan-aturan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan untuk tujuan perusahaan yang lebih baik. Hal ini dilakukan guna memelihara efisiensi, yaitu dengan menghalangi dan mengevaluasi tindakan-tindakan individu dalam niat buruknya terhadap kelompok (Hamali, 2016, hal 214-215).

Perhatian yang besar dari pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, terutama kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai (Afandi, 2016, hal 10). Tidak dapat dibayangkan apa

jadinya perusahaan tanpa pimpinan atau pemimpin, karena suatu kelompok selalu memiliki sosok pemimpin, baik perusahaan kecil maupun besar. Pemimpin selalu identik dengan kekuasaan. Sehingga dikatakan bahwa salah satu corak kepemimpinan yaitu refleksi dari struktur kekuasaan tertentu (Arianty, 2015, hal. 2). Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan mengarahkan sikap maupun perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Astuti & Iverizkinawati, 2018, hal 29). Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengawasi dan mengarahkan para bawahannya agar mau melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2019, hal 74). Selain itu, kepemimpinan adalah sikap atau perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang optimal sesuai ketetapan yang telah dibuat bersama (Gultom & Arif, 2017, hal 69).

Proses kepemimpinan memiliki bagian integral seperti pembinaan kebersamaan, dimana bawahan secara implisit bersedia menerima suatu status superioritas dari pemimpinnya (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018, hal 139). Visi adalah hal yang penting untuk kepemimpinan (Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, & Fahmi, 2018). Begitu pula kualitas yang ada pada diri pemimpin juga dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi yang umumnya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin (Andayani & Tirtayasa, 2019, hal 46). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Liyas (2017, hal 128) mengenai pengaruh

kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Terdapat faktor lain yang juga sangat penting untuk hasil kerja yang baik, yaitu pengawasan (Jufrizen, 2016). Pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Samura, 2017, hal 439). Hal ini sejalan dengan penelitian Muhayat (2013, hal 82) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai. Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan aktivitas-aktivitas agar rencana yang telah ditetapkan sebelumnya tidak menyimpang (Farisi, 2016, hal 148). Pengawasan juga merupakan suatu tatakerja yang dilakukan dengan tujuan umum untuk mengorganisasikan seluruh bagian yang ada di suatu organisasi terkait kegiatan pengawasan untuk tercapainya suatu tujuan pengawasan (Astuti, 2016, hal 26).

Namun demikian, kenyataan di lapangan, terlihat bahwa beberapa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang menjadi fokus penelitian ini tidak semuanya menunjukkan ciri-ciri disiplin, kepemimpinan dan pengawasan yang positif di atas, diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam memulai kegiatan di dalam perusahaan dan tidak menggunakan tanda pengenal (*badge*) saat jam kerja berlangsung. Selain itu, beberapa pimpinan yang memiliki kesibukan terutama ketika pimpinan melakukan perjalanan dinas ke luar kota membuat beberapa pegawai merasa bebas dan menjadi kurang disiplin. Terlihat juga kurangnya sikap tegas dari beberapa atasan dalam memberi sanksi dan teguran kepada pegawai yang masih

kurang disiplin. Dan atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, sehingga membuat beberapa pegawai tersebut merasa dirinya kurang diawasi.

Meningkat atau menurunnya disiplin kerja pegawai di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kepemimpinan, sistem *reward*, kemampuan, balas jasa, pengawasan, keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Afandi, 2016, Hal 10). Selain itu, terdapat juga faktor lainnya seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Hamali, 2016, hal 219).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara belum optimal, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai masih ada yang

tidak tepat waktu dalam memulai kegiatan di dalam perusahaan dan tidak menggunakan tanda pengenal (*badge*) saat jam kerja berlangsung.

2. Kepemimpinan dalam PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara belum efektif, dikarenakan jadwal pimpinan yang cukup padat baik di dalam maupun di luar perusahaan yang membuat beberapa pegawai merasa bebas dan menjadi kurang disiplin.
3. Pengawasan yang dilakukan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara belum optimal, dikarenakan kurangnya sikap tegas dari beberapa atasan dalam memberi sanksi dan teguran kepada pegawai yang masih kurang disiplin. Dan atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, sehingga membuat beberapa pegawai tersebut merasa dirinya kurang diawasi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya kepemimpinan, sistem *reward* (penghargaan), kemampuan, balas jasa, pengawasan, keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Namun dalam penelitian ini hanya membahas kepemimpinan dan pengawasan sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Selain itu, objek penelitian ini hanya ditujukan kepada pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ?
3. Apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai hubungan kepemimpinan dan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1.6.2.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti tentang disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan.

#### **1.6.2.2 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan agar dapat mengambil langkah dan keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan demi kemajuan perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, serta memberikan gambaran dan harapan yang mantap terhadap nilai masa depan perusahaan tersebut.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tentulah harus sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya agar tujuan perusahaan dapat terwujud secara efektif dan efisien. Maka dari itu, pentingnya sikap dan perilaku disiplin diterapkan oleh seluruh pegawai di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016, hal 214).

Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Hasibuan&Malayu, 2013, hal 193).

Disiplin kerja adalah suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan.(Fahmi, 2017, hal 75).



Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang sesuai dengan prosedur kerja dan aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan (Supomo, 2018, hal 133).

Disiplin kerja adalah suatu perilaku dinamis yang dapat berubah dari disiplin tinggi menjadi disiplin rendah maupun sebaliknya dan bukan merupakan perilaku statis (Wirawan, 2015, hal 279).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan dan norma di perusahaan (Rivai et al., 2014, hal 598).

Disiplin kerja adalah perilaku yang menunjukkan sikap kepatuhan pegawai pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016, hal 334).

Disiplin kerja adalah suatu perilaku yang mencerminkan sikap menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima konsekuensi jika melanggar peraturan-peraturan tersebut (Sastrohadiwiryono, 2019, hal 333).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### 2.1.1.2 Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut (Hamali, 2016, hal 219):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai cenderung akan menaati semua peraturan yang ada apabila pegawai mendapatkan jaminan dan balas jasa atas kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Para pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan mereka dalam menegakkan disiplin dan mengendalikan diri dari segala perbuatan yang merugikan aturan disiplin yang telah ditentukan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Apabila tidak terdapat peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan sebagai pedoman bersama, maka pembinaan disiplin sulit untuk dapat terlaksana di perusahaan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Hal ini sangat diperlukan ketika terdapat pegawai yang melanggar aturan disiplin. Tindakan tegas dari pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan tidak akan mengulangi kesalahan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Para pimpinan bertanggung jawab dalam melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai dapat terlaksana sesuai aturan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang memberikan sikap perhatian kepada para pegawai cenderung akan selalu dihargai dan dihormati oleh para pegawai, hal ini dilakukan agar berdampak baik terhadap prestasi, moral kerja, dan semangat kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hal yang dimaksud antara lain berupa saling menghormati, saling melontarkan pujian di situasi dan kondisi yang tepat, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan dan memberi tahu jika hendak meninggalkan tempat kerja.

Selain itu, dalam pendapat lain, (Afandi, 2016, hal 10) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem *reward* (penghargaan)
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor waskat (pengawasan)
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

### 2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki dimensi dan indikator, antara lain sebagai berikut (Wirawan, 2015, hal 280):

Dimensi integritas, dengan indikator:

1. Dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas
2. Jujur
3. Tidak menggunakan sumber organisasi untuk keperluan pribadi
4. Menghormati pimpinan dan teman sekerja

Dimensi mematuhi peraturan organisasi, dengan indikator:

1. Memahami dan melaksanakan ketentuan peraturan organisasi
2. Berupaya memenuhi standar kinerja
3. Mematuhi kode etik organisasi dan profesi
4. Dalam bekerja berpedoman kepada standar prosedur operasi
5. Menyesal jika melanggar peraturan organisasi

Dimensi mematuhi jam kerja, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Pulang kerja tepat waktu
3. Jika tidak masuk kerja memberitahu atasan
4. Tidak pernah mangkir

Dimensi manajemen waktu, dengan indikator:

1. Mempergunakan jam kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan
2. Tidak mempergunakan jam kerja untuk urusan pribadi
3. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan skedul kerja

Selain itu, dalam pendapat lain, (Afandi, 2016, hal 10) terdapat pula dimensi dan indikator disiplin kerja yang dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai, yang bekerja pada suatu perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

Dimensi ketaatan waktu, indikatornya yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggungjawab kerja, indikatornya yaitu:

1. Mematuhi semua perturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan

Selain indikator-indikator disiplin kerja yang telah disebutkan, ada pula 3 indikator disiplin kerja berikut ini (Hamali, 2016, hal 216):

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah aktivitas yang dilakukan untuk membuat para pegawai agar dapat mengikuti berbagai standar dan aturan yang

berlaku di dalam perusahaan, sehingga tidak terjadi penyelewengan-penyelewengan aturan oleh para pegawai di perusahaan.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah aktivitas yang diambil untuk mengatasi pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan menghindari pelanggaran-pelanggaran selanjutnya.

## 3. Disiplin progresif

Perusahaan dapat menerapkan peraturan disiplin progresif, berarti perusahaan memberikan sanksi hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan berulang kali.

## **2.1.2 Kepimimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepimimpinan**

Dalam suatu perusahaan, peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sangatlah penting. Kepemimpinan yang diterapkan dapat menentukan bagaimana tingkat disiplin kerja yang dilakukan para pegawai.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menuntun, mempengaruhi dan memonitor para pegawai agar pegawai tersebut melakukan pekerjaan berdasarkan intruksi yang telah direncanakan (Fahmi, 2016, Hal 105).

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi para pegawai supaya dapat bekerja sesuai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012, hal 294).

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk membuat orang lain dengan sukarela mengerahkan seluruh upaya dan usahanya guna mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang tersebut (Hardjana, 2019, hal 178).

Kepemimpinan adalah suatu kekuasaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau pimpinan untuk mempengaruhi para pegawai atau orang lain agar secara suka rela mau mengerjakan suatu pekerjaan. Maka dari itu, kepemimpinan memerlukan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi para pegawainya (Umam, 2018, hal 270).

Kepemimpinan adalah suatu proses psikologis dalam menerima suatu tanggung jawab baik tugas, diri sendiri maupun nasib orang lain. Atau suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau perusahaan agar mereka dapat menjalankan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Bangun, 2012, hal 337-339).

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi para pegawai atau orang lain agar mau melakukan suatu pekerjaan dengan saling bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan (Kartono, 2011, hal 57).

Dari beberapa uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain agar secara sukarela melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan**

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

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu (Miftah, 2010, hal 35):

1. Kecerdasan

Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada orang-orang yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Pemimpin cenderung mempunyai tingkat emosi yang stabil dan memiliki kematangan dan perhatian yang luas terhadap kegiatan sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan kemanusiaan

Para pemimpin secara relatif memiliki suatu dorongan motivasi yang kuat untuk melakukan suatu prestasi.



#### 4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

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

### **2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan**

Adapun indikator-indikator dari kepemimpinan, yaitu sebagai berikut (Danim, 2012, hal 65):

1. Konsisten terhadap hal-hal tertentu untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.
2. Mempunyai rencana baik untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Memberi informasi yang jelas dan akurat untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai rencana dan prosedur.
4. Berperilaku baik terhadap para pegawai agar nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Mampu untuk memajukan organisasi atau perusahaan secara arif dan bijaksana.

Selain itu terdapat pula indikator kepemimpinan lainnya, yaitu (Hasibuan & Malayu, 2012, hal 158):

1. Perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.
2. Perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya.

3. Perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik-baiknya.
4. Perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

### **2.1.3 Pengawasan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan didefinisikan sebagai suatu cara yang dilakukan organisasi dalam mewujudkan dan mencapai kriteria kinerja yang diharapkan yakni efektif dan efisien (Fahmi, 2016, hal 128).

Dalam penjelasan lain pengawasan didefinisikan sebagai salah satu dari fungsi manajemen yang merupakan proses tidak terputus yang dilakukan untuk melindungi, agar dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Kadarisman, 2013, hal 173).

Pengawasan adalah suatu proses pengamatan yang dilakukan dari pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi guna untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang dilakukan saat itu dapat berjalan dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Noor, 2013, hal 283.)

Pengawasan adalah suatu proses pengamatan pelaksanaan keseluruhan aktivitas organisasi yang dilakukan agar dapat menjamin suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai rencana perusahaan (Daulay et al., 2016, hal 184).

Pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan (Handosko, 2017, hal 359-360).

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu proses atau cara yang tidak terputus yang dilakukan untuk melindungi suatu organisasi atau perusahaan untuk tercapai dan terwujudnya kriteria kinerja yang efektif dan efisien.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Pengawasan**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan antara lain sebagai berikut (Busro, 2018, hal 159-160):

1. Perubahan lingkungan organisasi

Perubahan ini terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihindari. Maka harus dilakukan tindakan mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada produk melalui fungsi pengawasan manajer.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Organisasi yang semakin besar, maka pengawasan yang diperlukan juga harus lebih formal, menyeluruh, menggunakan teknologi yang canggih dan berhati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan organisasi bisa saja membuat manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota sebelum menjadi kritis.

#### 4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Dengan wewenang yang diberikan kepada bawahan, maka para manajer dapat melihat apakah para bawahan telah melakukan tugasnya atau belum. Hal ini dilakukan dengan menggunakan sistem pengawasan.

### **2.1.3.3 Indikator Pengawasan**

Adapun indikator-indikator pengawasan, diantaranya sebagai berikut (Prastowo, 2018, hal 144):

1. Pihak yang diawasi merasa terbantu sehingga dapat mencapai visi dan misi secara efektif dan efisien.
2. Menciptakan iklim keterbukaan, kejujuran, partisipasi dan akuntabilitas.
3. Menimbulkan iklim saling percaya di dalam dan di luar lingkungan operasi organisasi.
4. Meningkatkan akuntabilitas organisasi.
5. Mendorong terwujudnya pemerintahan dan perusahaan yang bersih dan berwibawa.

Terdapat pula indikator pengawasan lainnya, yaitu (Handoko, 2012, hal 363):

1. Akurat, yang maksudnya yaitu suatu informasi mengenai pelaksanaan kegiatan haruslah jelas. Hal ini dilakukan untuk menghindari hal-hal keliru yang diakibatkan oleh data yang tidak akurat saat proses pengawasan.

2. Tepat waktu, maksudnya yaitu informasi yang dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi harus secepatnya dan tepat waktu.
3. Objektif dan menyeluruh, yaitu dalam suatu informasi harus objektif, mudah dipahami dan informasi tersebut lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, yaitu perhatian dari sistem pengawasan harus berpusat pada bidang-bidang dimana penyimpangan sering terjadi atau bidang yang akan mengakibatkan kegagalan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis, yaitu biaya dalam pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah dari atau setara dengan manfaat yang diperoleh dari sistem pengawasan tersebut.
6. Realistik secara organisasional, yaitu sistem pengawasan harus sesuai dengan fakta-fakta yang ada di dalam perusahaan.
7. Koordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena setiap tahapan dari suatu pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan seluruh operasional perusahaan dan suatu informasi harus sampai pada seluruh pegawai yang membutuhkan.
8. Fleksibel, yaitu pengawasan harus fleksibel guna memberikan tanggapan terhadap suatu ancaman maupun kesempatan dari lingkungan.
9. Diterima para anggota organisasi, yaitu suatu sistem pengawasan harus mampu dalam mengarahkan para anggota dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mendorong perasaan tanggung jawab dan prestasi.

10. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, yaitu sistem pengawasan harus mampu mengambil tindakan apa yang seharusnya dilakukan untuk melakukan koreksi suatu pekerjaan yang dilakukan anggota organisasi atau perusahaan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan suatu penjelasan yang ilmiah mengenai preposisi antar konsep atau antar konstruk maupun pertautan atau hubungan antar variabel penelitian. Hal ini penting untuk dikemukakan guna sebagai landasan untuk merumuskan suatu hipotesis (Juliandi et al., 2014, hal 109).

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Kepemimpinan terkadang dipahami oleh beberapa orang sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang dalam berperilaku (Jurdi, 2018, hal 130-131). Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan hubungan kepada pimpinan, mencakup pentingnya suatu proses berkomunikasi dan berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan (Suwatno, 2018, hal 141). Maka dari itu, kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan perilaku disiplin kerja para pegawai. Karena, pemimpin merupakan orang yang berpengaruh besar dan berani dalam mengambil sebuah keputusan serta memiliki jiwa kebijaksanaan.

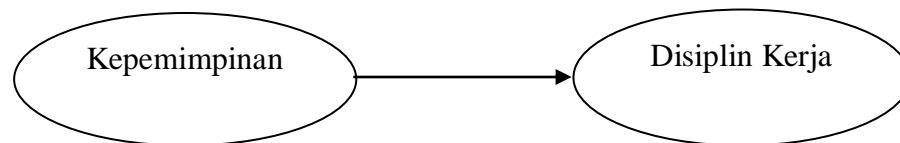
Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Liyas (2017, hal 128) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian Syahril et al., (2015, hal 11) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian Mahendra et al., (2014, hal 39) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dan penelitian Bata & Pradhanawati (2018, hal 7) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar II.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

### **2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Selain kepemimpinan, pengawasan yang baik seperti, sikap saling terbuka dan berterus terang dalam memberikan peringatan, teguran dan nasihat kepada para pegawai yang dapat membuat para pegawai merasa diawasi dan tidak berlaku sesuka hatinya, juga sangat perlu untuk dilakukan

demikian terciptanya disiplin kerja para pegawai. Hal ini khususnya pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan secara langsung. Karena para pimpinan atau atasan langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada di bawahnya. Sehingga, dapat dengan mudah membuat para pegawai tidak menyimpang dari aturan-aturan yang ada (Hamali, 2016, hal 220).

Hal ini sejalan dengan penelitian Samura (2017, hal 447) yang menyatakan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

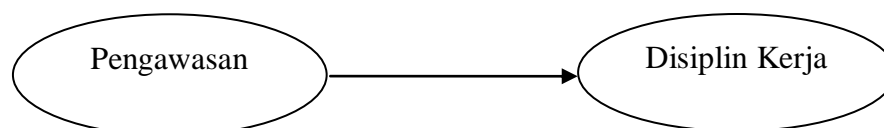
Penelitian Kusdiana (2018, hal 182) yang menyatakan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian R. P. Sari, et al., (2015, hal 16) yang menyatakan bahwa variabel pengawasan secara parsial mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Penelitian Muhayat (2013, hal 82) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai.

Dan penelitian Yasmeardi & Emilza (2019, hal 19) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar II.2 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**



### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Dalam melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan tentunya pimpinan perlu untuk mendisiplinkan diri dan mendisiplinkan para pegawainya. Hal ini dilakukan dengan mempengaruhi pegawai di dalam perusahaan, namun hal ini juga tergantung pada bagaimana pimpinan itu melaksanakan kegiatan kepemimpinannya karena dalam menegakkan perilaku kepemimpinan terutama disiplin dirinya, pimpinan sangat diperhatikan oleh para pegawai lainnya (Bangun, 2012, hal 336)(Hamali, 2016, hal 219). Dalam menegakkan disiplin, pimpinan dapat juga melakukan kegiatan pengawasan terhadap para pegawai, karena pimpinan adalah orang yang paling mengerti dan paling dekat dengan para pegawainya (Hamali, 2016, hal 220).

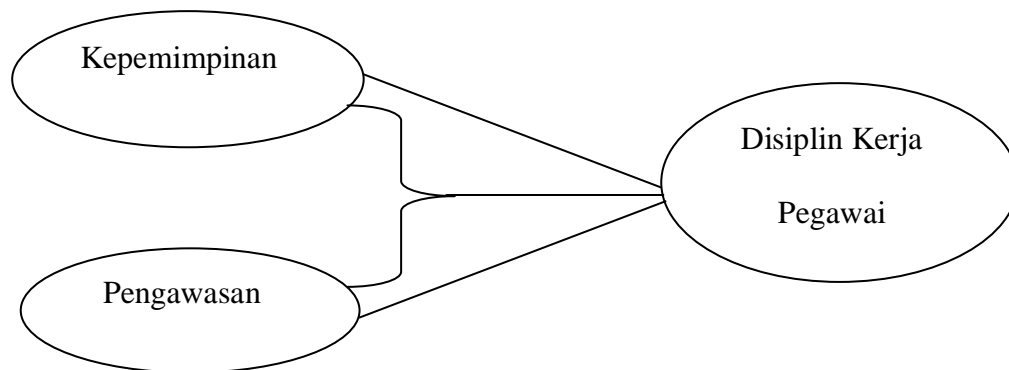
Hal ini sejalan dengan penelitian Kamal (2015, hal 69) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian Syahril et al., (2015, hal 1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara simultan mempunyai signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian Rizal & Radiman (2019, hal 127) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dan penelitian R. P. Sari, et al., (2015, hal 15) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hubungan antara kepemimpinan dan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar II.3 : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari si peneliti atau dugaan peneliti terhadap hal-hal apa saja yang dipertanyakan di dalam rumusan masalah. Hipotesis didapat dari berbagai referensi teoritis maupun penelitian-penelitian sebelumnya (Juliandi et al., 2018, hal 5).

Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan suatu pendekatan yang bertujuan menganalisis suatu permasalahan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal 86).

Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk menguji serta menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2012, hal 55).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen). Variabel bebas penelitian ini adalah kepemimpinan dan pengawasan. Sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah disiplin kerja.

##### **3.2.1 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan suatu upaya yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan berlaku dalam perusahaan (Afandi, 2018, hal 12).

**Tabel III.1**  
**Indikator Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja Pegawai	Masuk kerja tepat waktu
	Penggunaan waktu secara efektif
	Tidak pernah mangkir/tidak kerja
	Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
	Target pekerjaan

**Sumber: (Afandi, 2016, hal 10)**

### 3.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan untuk membuat orang lain dengan sukarela mengerahkan seluruh usaha guna mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang tersebut (Hardjana, 2019, hal 178).

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

Variabel	Indikator
Kepemimpinan	Konsisten
	Mempunyai rencana baik
	Memberi informasi
	Berperilaku baik
	Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana

**Sumber: (Danim, 2012, hal 65)**

### 3.2.3 Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen perusahaan dapat tercapai (Effendi, 2014, hal 205).

**Tabel III.3**

#### **Indikator Pengawasan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Pengawasan	Pihak yang diawasi merasa terbantu
	Menciptakan iklim keterbukaan, kejujuran, partisipasi dan akuntabilitas.
	Menimbulkan iklim saling percaya di dalam dan di luar lingkungan operasi organisasi.
	Meningkatkan akuntabilitas organisasi.
	Mendorong terwujudnya pemerintahan dan perusahaan yang bersih dan berwibawa.

**Sumber: (Handoko, 2012, hal 363)**

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara di Jalan K.L Yos Sudarso No. 284 Medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu dalam pelaksanaan penelitian ini yaitudilakukan pada bulan Desember 2019.

**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang digunakan sebagai sumber data untuk memilih karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2012, hal 115). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 184 orang.

**TABEL III.5**  
**Populasi Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah**  
**Sumatera Utara**

No.	Divisi	Pegawai
1	Bidang Perencanaan	38
2.	Bidang Distribusi	36
3.	Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	36
4.	Bidang Keuangan	37
5.	Bidang SDM dan Umum	37
<b>Jumlah</b>		<b>184</b>

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hal 116). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling. Hal ini berarti peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan pegawai yang menjadi objek penelitian.

Untuk mendapatkan sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 184 pegawai dengan menggunakan rumus Slovin, yakni sebagai berikut:

---

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : eror



Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\frac{38}{184} \times 65 = 13,26$$

$$\frac{36}{184} \times 65 = 12,55$$

$$\frac{36}{184} \times 65 = 12,55$$

$$\frac{37}{184} \times 65 = 13,04$$

$$\frac{37}{184} \times 65 = 13,04$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 65 pegawai.

**TABEL III.6**  
**Sampel Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

<b>No.</b>	<b>Divisi</b>	<b>Pegawai</b>	<b>Sampel</b>
1	Bidang Perencanaan	38	12
2.	Bidang Distribusi	36	14
3.	Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	36	11
4.	Bidang Keuangan	37	20
5.	Bidang SDM dan Umum	37	8
<b>Jumlah</b>		<b>184</b>	<b>65</b>

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian (Juliandi et al., 2014, hal 69). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pegawai untuk mendapatkan data yang dibutuhkan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian ini.

#### **3.5.2 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah kegiatan menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu (Juliandi et al., 2014, hal 70). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini dilakukan untuk penyempurnaan atau sebagai pendukung pembahasan dalam penelitian ini yaitu dengan cara mempelajarinya.

#### **3.5.3 Angket atau Quesioner**

Quesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2014, hal 69). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden atau

para pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Questioner ini dilakukan menggunakan skala likert dengan memberi tanda ceklist (√), dan setiap pertanyaan memiliki 5 opsi seperti tabel berikut:

**Tabel III.7**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber: (Sugiyono, 2017, hal 94)**

Selanjutnya, untuk menguji kelayakan angket atau instrumen yang diukur, maka perlu dilakukan pengujian melalui validitas dan reliabilitas.

### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pengujian sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar, maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014, hal 76). Berikut adalah rumus korelasi:

---

Sumber: (Sugiyono, 2010, hal 183)

Dimana:

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- = Jumlah pengamatan variabel X
- = Jumlah pengamatan variabel Y
- = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
- = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas instrument, yaitu dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel:

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan pada hasil dalam pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diketahui hasil dari pengujian validitas data instrument penelitian ini pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut :

**Tabel III.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,487	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
2	0,624	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
3	0,601	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
4	0,635	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
5	0,687	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
6	0,761	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
7	0,635	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
8	0,513	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
9	0,709	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
10	0,664	0,2441	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16), 2020

**Tabel III.9**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

No Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,418	0,2441	0,001 < 0,05	Valid
2	0,361	0,2441	0,003 < 0,05	Valid
3	0,576	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
4	0,523	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
5	0,463	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
6	0,658	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
7	0,395	0,2441	0,001 < 0,05	Valid
8	0,640	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
9	0,520	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
10	0,316	0,2441	0,010 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16), 2020

**Tabel III.10**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,446	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
2	0,486	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
3	0,402	0,2441	0,001 < 0,05	Valid
4	0,446	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
5	0,544	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
6	0,564	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
7	0,449	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
8	0,409	0,2441	0,001 < 0,05	Valid
9	0,323	0,2441	0,009 < 0,05	Valid
10	0,369	0,2441	0,002 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16), 2020

Berdasarkan data tabel diatas mengenai uji validitas instrument diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2441 dan memperoleh nilai signifikansi dibawah nilai ketentuan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  dan signifikansi tersebut, maka uji validitas instrument variabel dinyatakan valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen penelitian yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014, hal 80).

Berikut rumus *Cronbach Alpha* (Juliandi & Irfan, 2013, hal 86):

Dimana :

- r : Reliabilitas instrument
- k : Banyaknya butir soal
- : Jumlah varians butir item
- $\sigma^2$  : Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,6$  maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.11**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,754	0,6	Reliabel
Pengawasan ( $X_2$ )	0,710	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,682	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23), 2020

Berdasarkan data tabel III.9 mengenai uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian

ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada *cronbach alpha* pada variabel kepemimpinan( $X_1$ ) sebesar 0,754, variabel pengawasan( $X_2$ ) sebesar 0,710 dan variabel disiplin kerja( $Y$ ) sebesar 0,682.

Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al., 2014, hal 85).

#### **3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda merupakan lanjutan dari regresi linier sederhana yang digunakan untuk menutupi kelemahan regresi linier sederhana ketika terdapat lebih dari satu variabel independen ( $x$ ) dan satu variabel dependen ( $y$ ) (Kurniawan et al., 2016, hal 91).

Berikut rumus analisis regresi linier berganda:

Sumber: (Sugiyono, 2012, hal 192)



Dimana:

$y$  = Variabel disiplin kerja pegawai

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Angka arah koefisien regresi

$x_1$  = Variabel kepemimpinan

$x_2$  = Variabel pengawasan

$e$  = Error

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi (Kurniawan et al., 2016, hal 86). Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas dan heteroskedastisitas pada model regresi (Purnomo, 2017, hal 107).

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Gozhali, 2013, hal. 154). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014, hal 160).

### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya yaitu dengan melihat nilai faktor inflasi varian/VIF (*Variance InflasiFactor*)(Juliandi et al., 2014, hal 161).

Uji ini dinyatakan multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* < 0 dan nilai faktor inflasi varian/VIF < 10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastis adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Juliandi et al., 2014, hal 161-162):

- 1) Jika pola tertentu seperti poin-poin tertentu yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta poin-poin menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t digunakan rumus:

$$\frac{r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2012, hal 250)

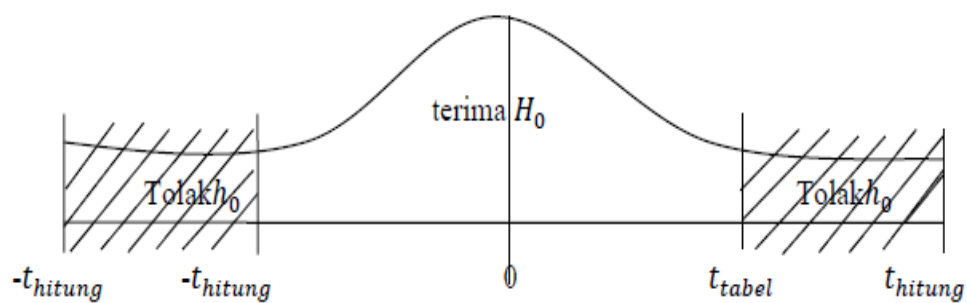
Dimana :

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya di konsultasikan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Banyaknya sampel

Pengujian hipotesis(Sugiyono, 2017, hal 231):



**Gambar III.1: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

1.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$  ( $H_0 : = 0$ )
2.  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$  ( $H_0 : \neq 0$ )

### 3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk uji F:

---

Sumber: (Sugiyono, 2012, hal 257)

Dimana:

$F_h$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{table}$

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

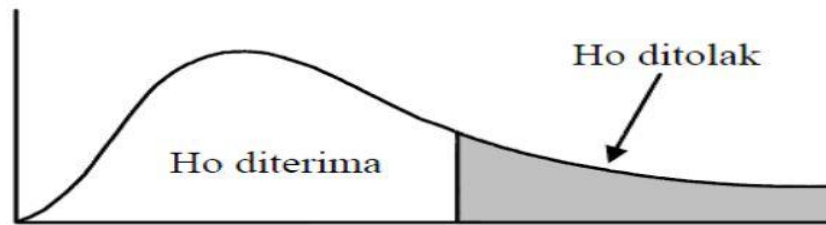
$n$  = Sampel

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang ditemukan selanjutnya

Kriteria pengujian (Sugiyono, 2010, hal 192):

- a. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.



**Gambar III.2: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 3.6.3.3 Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar koefisien determinasi menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen.

Berikut rumus uji determinasi:

x

Sumber: (Sugiyono, 2010, hal 210).

Dimana:

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Presentase kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan tersebut adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Penelitian ini menjadikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 30 butir pernyataan dimana variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel pengawasan ( $X_2$ ) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel disiplin kerja ( $Y$ ) yang didalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 65 orang pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $Y$ ), dimana dalam masing – masing pernyataan tersebut memiliki 5 (lima) opsi jawaban seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 94)

#### 4.1.2 Identifikasi Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

##### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	70,8	70,8	70,8
	Perempuan	19	29,2	29,2	100
Total		65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat 46 orang (70,8%) laki-laki dan 19 orang perempuan (29,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan pegawai laki-laki untuk bekerja dilapangan terutama dalam bidang tenaga listrik.

#### 4.1.2.2 Usia

**Tabel IV.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	40	61,5	61,5	61,5
31-40	18	27,7	27,7	89,2
> 40	7	10,8	10,8	100
Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 40 orang atau 61,5%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 27,7% dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang atau 10,8%, yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.



### 4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SMA/SMK	30	46,2	46,2	46,2
Diploma 1	1	1,5	1,5	47,7
Diploma 2	0	0	0	47,7
Diploma 3	10	15,4	15,4	63,1
Diploma 4	0	0	0	63,1
Strata 1	23	35,4	35,4	98,5
Strata 2	1	1,5	1,5	100
Strata 3	0	0	0	100
Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas terdapat 30 orang pegawai lulusan SMA/SMK sederajat (46,2%), terdapat 1 orang lulusan D1 (1,5%), 10 orang lulusan D3 (15,4%), 23 orang lulusan S1 (35,4%), dan terdapat 1 orang lulusan S2 (1,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara lebih banyak lulusan SMA/SMK.

#### 4.1.2.4 Lama Bekerja

**Tabel IV.5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	28	43,1	43,1	43,1
6-10 Tahun	26	40	40	83,1
11-15 Tahun	9	13,8	13,8	96,9
16-20 Tahun	2	3,1	3,1	100
> 20 Tahun	0	0	0	100
Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.5 diatas terdapat 28 orang pegawai dengan lama bekerja 1-5 tahun (43,1%), terdapat 26 orang dengan lama bekerja 6-10 tahun (40%), terdapat 9 pegawai dengan lama bekerja 11-15 tahun (13,8%), 2 orang pegawai dengan lama bekerja 16-20 tahun (3,1%). Sehingga, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara didominasi oleh para pegawai dengan lama bekerja sekitar 1-5 tahun.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $Y$ ). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

#### 4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Variabel Kepemimpinan**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	73,8	17	26,2	0	0	0	0	0	0	65	100
2	47	72,3	18	27,7	0	0	0	0	0	0	65	100
3	47	72,3	18	27,7	0	0	0	0	0	0	65	100
4	40	61,5	25	38,5	0	0	0	0	0	0	65	100
5	45	69,2	20	30,8	0	0	0	0	0	0	65	100
6	43	66,2	22	33,8	0	0	0	0	0	0	65	100
7	47	72,3	18	27,7	0	0	0	0	0	0	65	100
8	36	55,4	24	36,9	5	7,7	0	0	0	0	0	100
9	45	69,2	20	30,8	0	0	0	0	0	0	65	100
10	42	64,6	23	35,4	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16), 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variable kepemimpinan ( $X_1$ ) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa pimpinan selalu bersikap konsisten (selaras antara pembicaraan dengan perilaku) di dalam perusahaan, menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 48 orang (73,8%). Artinya, di dalam perusahaan, pimpinan telah bersikap konsisten seperti pembicaraan yang selaras dan sesuai dengan perilaku pimpinan,
2. Jawaban responden mengenai pernyataan sikap konsisten yang dilakukan pimpinan sering dicontoh oleh para pegawai, terutama dalam hal pelaksanaan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (72,3%). Artinya, sikap

konsisten yang dilakukan pimpinan sering ditiru, dicontoh dan diikuti dengan baik oleh para pegawai lainnya.

3. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memiliki perencanaan atau suatu rencana yang baik bagi perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (72,3%). Artinya, pimpinan memiliki suatu misi atau rencana yang baik dan menguntungkan yang akan memberikan kemajuan bagi perusahaan.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan dapat mengelola perencanaan dengan baik secara tepat waktu dan tepat anggaran, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (61,5%). Artinya, rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dikelola dengan baik oleh pimpinan.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memberi informasi dengan baik dan akurat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (69,2%). Artinya, informasi yang diberikan oleh pimpinan disampaikan dengan baik dan akurat.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan informasi dari pimpinan membantu dalam pelaksanaan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang

(66,2%). Artinya, informasi yang diterima dari pimpinan membantu pelaksanaan pekerjaan agar berjalan secara efektif dan efisien.

7. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan berperilaku baik terhadap seluruh pegawai di perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (72,3%). Artinya, pimpinan memperlakukan para pegawainya dengan baik dan profesional.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan sangat patut dijadikan contoh para pegawai lainnya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (55,4%). Artinya, perilaku dan sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan sangat pantas untuk dijadikan panutan bagi para pegawai.
9. Jawaban mengenai pernyataan pimpinan memiliki wawasan yang luas yang dapat memajukan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (69,2%). Artinya, pimpinan memiliki wawasan yang luas. Dan hal ini dapat memberikan keuntungan dan juga memajukan perusahaan dengan wawasan luas yang dimiliki oleh pimpinan.
10. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memiliki kebijaksanaan yang berdampak baik pada kemajuan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat

setuju sebanyak 42 orang (64,6%). Artinya, kebijaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan berdampak baik dalam upaya memajukan perusahaan.

#### 4.1.3.2 Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Variabel Pengawasan**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	58	89,2	7	10,8	0	0	0	0	0	0	65	100
2	52	80	13	20	0	0	0	0	0	0	65	100
3	43	66,2	22	33,8	0	0	0	0	0	0	65	100
4	31	47,7	33	50,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
5	32	49,2	32	49,2	1	1,5	0	0	0	0	65	100
6	31	47,7	34	52,3	0	0	0	0	0	0	65	100
7	42	64,6	23	35,4	0	0	0	0	0	0	65	100
8	36	55,4	26	40	3	4,6	0	0	0	0	65	100
9	30	46,2	33	50,8	2	3,07	0	0	0	0	65	100
10	34	52,3	31	47,7	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16), 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel pengawasan ( $X_2$ ) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa pengawasan yang dilakukan di dalam perusahaan dapat membantu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku, menunjukkan lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 58 orang (89,2%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan pengawasan mempermudah terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan,

menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (80%).

3. Jawaban responden mengenai pernyataan pengawasan membuat pekerjaan dapat terlaksana secara terbuka dan jujur, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (66,2%). Artinya, dengan adanya pengawasan yang diterapkan di dalam perusahaan, membuat pekerjaan yang dilakukan para pegawai dapat berlangsung secara terbuka dan jujur.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pengawasan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (47,7%). Artinya, dengan adanya pengawasan yang dilakukan di dalam perusahaan, telah meningkatkan rasa tanggung jawab para pegawai terhadap tugas maupun pekerjaan yang diberikan.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan pengawasan menimbulkan rasa saling percaya ketika berada di dalam lingkungan operasional perusahaan (lingkungan internal perusahaan), menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,2%). Artinya, dengan adanya pengawasan yang dilakukan di lingkungan internal perusahaan, maka terciptalah rasa saling percaya terhadap lingkungan operasional (internal) perusahaan.

6. Jawaban responden mengenai pernyataan pengawasan menimbulkan rasa saling percaya ketika berada di luar lingkungan operasi perusahaan (lingkungan eksternal perusahaan), menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (47,7%). Artinya, dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, maka dapat menimbulkan rasa saling percaya di lingkungan operasional (eksternal) perusahaan.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan dengan adanya pengawasan, pertanggungjawaban perusahaan atas kewajiban-kewajiban yang ada semakin meningkat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (64,6%). Artinya, pengawasan yang dilakukan di dalam perusahaan dapat membuat perusahaan lebih bertanggung jawab terhadap kewajiban-kewajibannya.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan setiap kegiatan yang ada di perusahaan selalu diawasi dengan baik atau pengawasan dapat berjalan dengan baik secara efektif dan efisien, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,4%). Artinya, perusahaan selalu mengawasi kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan dengan baik.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan pengawasan yang dilakukan dapat mewujudkan perusahaan yang bersih dari KKN (Korupsi, Kolusi



dan Nepotisme), menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (46,2%). Artinya, dengan adanya pengawasan yang dilakukan di perusahaan, membuat perusahaan terhindar dari tindakan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

10. Jawaban responden mengenai pernyataan pengawasan dapat mendorong terwujudnya wibawa para pegawai atau sikap kehati-hatian yang dapat menjadikan para pegawainya bersikap bijaksana dan tampak berwibawa, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (52,3%). Artinya, dengan adanya pengawasan, para pegawai cenderung bersikap berhati-hati dan lebih bijaksana sehingga muncul sikap berwibawa dari dalam diri para pegawai.

#### 4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (Y)

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49,2	25	38,5	5	7,7	3	4,6	0	0	65	100
2	27	41,5	32	49,2	6	9,23	0	0	0	0	65	100
3	34	52,3	30	46,2	1	1,53	0	0	0	0	65	100
4	40	61,5	22	33,9	3	4,6	0	0	0	0	65	100
5	44	67,7	21	32,3	0	0	0	0	0	0	65	100
6	46	70,7	17	26,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
7	41	63,1	24	36,9	0	0	0	0	0	0	65	100
8	44	67,7	21	32,3	0	0	0	0	0	0	65	100
9	45	69,2	20	30,8	0	0	0	0	0	0	65	100
10	39	60	26	40	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16), 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel disiplin kerja (Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, menunjukkan lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 32 orang (49,2%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan tepat waktu saat masuk kerja setelah jam makan siang atau istirahat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (41,5%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan menggunakan waktu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (52,3%). Artinya, beberapa pegawai telah menggunakan waktu dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan untuk hasil kerja yang efektif.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan diselesaikan secara tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (61,5%). Artinya, pekerjaan yang telah diberikan atau ditugaskan dapat diselesaikan secara tepat waktu.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan selalu hadir dalam kegiatan-kegiatan perusahaan jika diperlukan, menunjukkan bahwa lebihbanyak

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (67,7%). Artinya, banyak pegawai yang selalu hadir dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

6. Jawaban responden mengenai pernyataan tidak mangkir dari pekerjaan maupun kegiatan lain di perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (70,7%). Artinya, para pegawai tidak mangkir dari pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada para pegawai.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (63,1%). Artinya, para pegawai telah
8. Jawaban responden mengenai pernyataan setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (67,7%)
9. Jawaban responden mengenai pernyataan memiliki target dalam melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (69,2%).

10. Jawaban responden mengenai pernyataan target yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (60%).

#### **4.1.4 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah diolah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas (kehandalan) yang baik. Data-data yang sudah di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

##### **4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik**

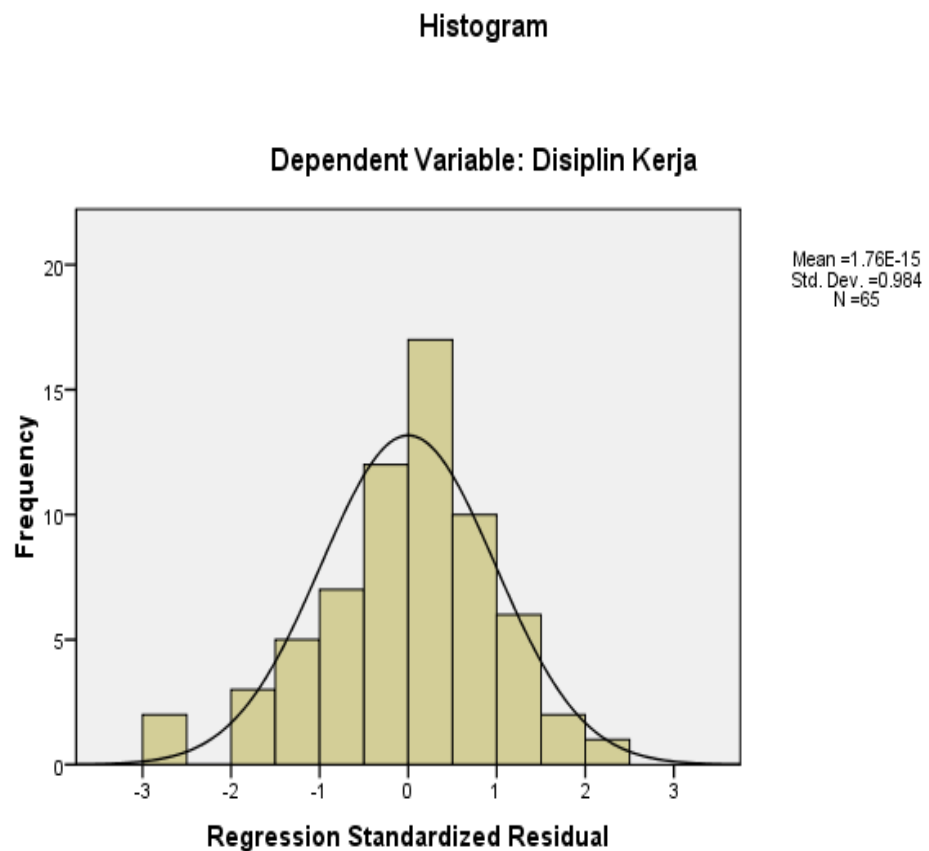
Uji asumsi klasik merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi. Ada beberapa pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas dengan hasil sebagai berikut :

###### **4.1.4.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi

normal. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut dibawah ini hasil pengujian normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan grafik histogram dan *probability plot* sebagai berikut :

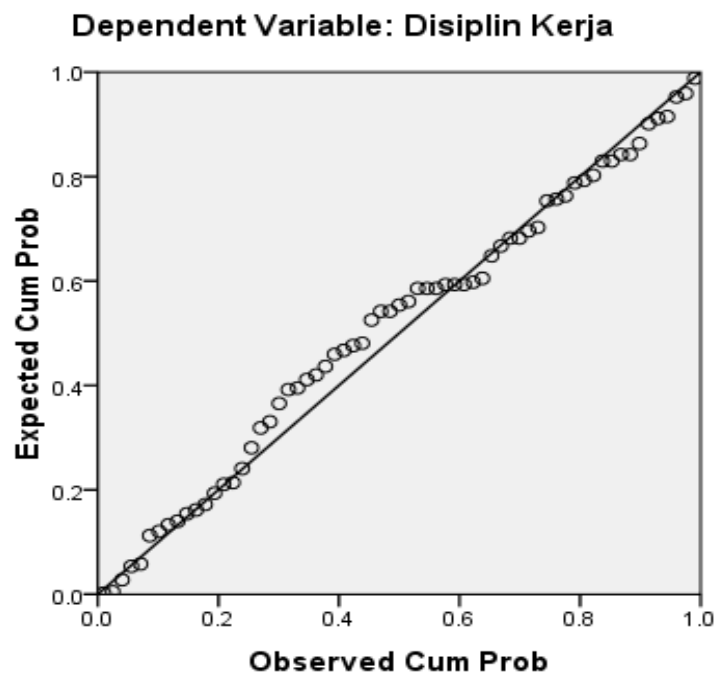


Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2020

**Gambar IV.1** Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas memperlihatkan bahwa distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng tidak condong kekanan dan kekiri dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2020

#### Gambar IV.2 Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar uji probability plot di atas mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah

memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya berdistribusi normal.

#### 4.1.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya yaitu dengan melihat nilai faktor inflasi varian/VIF (*Variance InflasiFactor*). Uji ini dinyatakan multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* < 0 dan nilai VIF < 10 maka artinya terjadi multikolonearitas.

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.536	3.927		2.683	.009		
	Kepemimpinan	.467	.078	.577	5.981	.000	.698	1.432
	Pengawasan	.291	.097	.287	2.982	.004	.698	1.432

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2020

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas tersebut dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni kepemimpinan dan pengawasan memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,432. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai *tolerance*  $< 1$  dan  $VIF < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini. Hal tersebut berarti bahwa tidak terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yakni kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier.

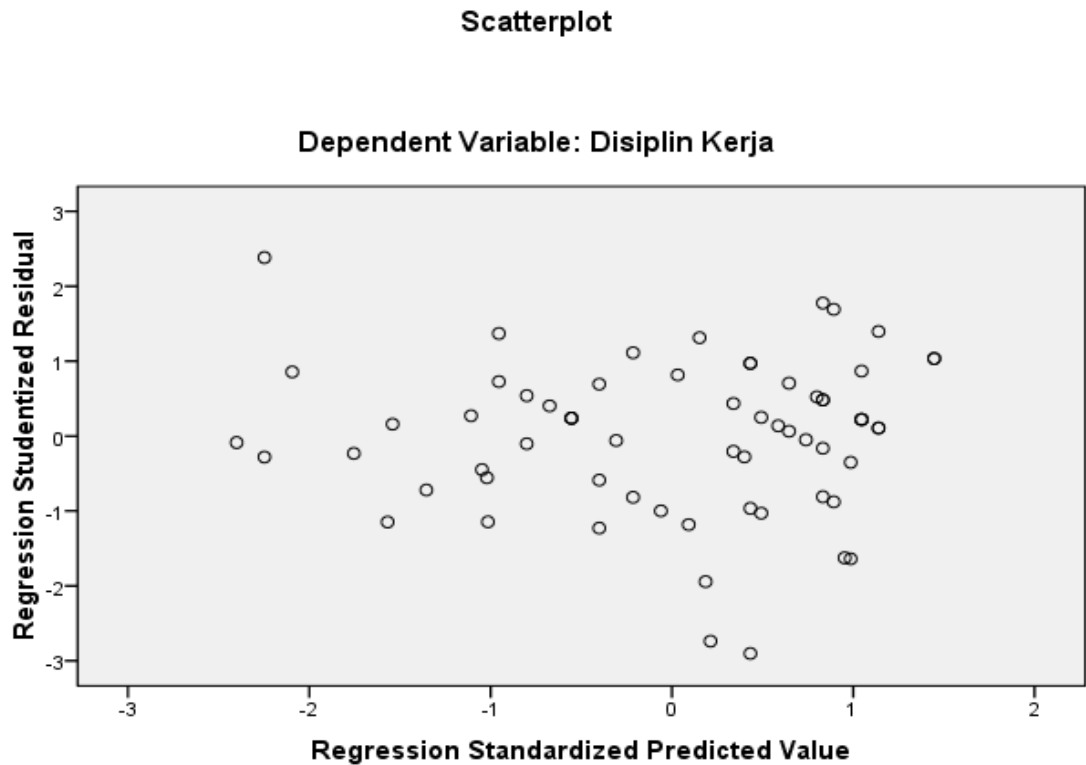
#### 4.1.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastis adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti poin-poin tertentu yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta poin-poin menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun dasar dalam pengambilan data heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:





Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2020

#### **Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar scatterplot uji heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang membentuk pada posisi yang jelas dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal tersebut dapat dikatakan bahwa uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini tidak dapat terpenuhi, sehingga data variabel pada penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.10**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.536	3.927		2.683	.009
Kepemimpinan	.467	.078	.577	5.981	.000
Pengawasan	.291	.097	.287	2.982	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka disiplin kerja ( $Y$ ) adalah 10,536.

2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,467 yang berarti menunjukkan apabila kepemimpinan yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,291 yang berarti menunjukkan bahwa apabila pengawasan yang terjadi di dalam perusahaan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas kepemimpinan dan pengawasan memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel disiplin kerja pegawai.

#### **4.1.4.3 Uji Hipotesis**

##### **4.1.4.3.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

#### 4.1.4.3.1.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

**Tabel IV.11**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**

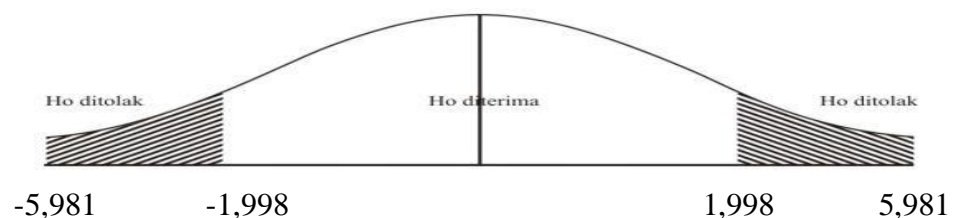
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.536	3.927		2.683	.009
	Kepemimpinan	.467	.078	.577	5.981	.000
	Pengawasan	.291	.097	.287	2.982	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2020

Dari tabel IV.11 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 5,981 > t_{tabel} 1,998$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Nilai perolehan coefficients uji t diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.4 Kriteria Uji t**

#### 4.1.4.3.1.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

**Tabel IV.12**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**

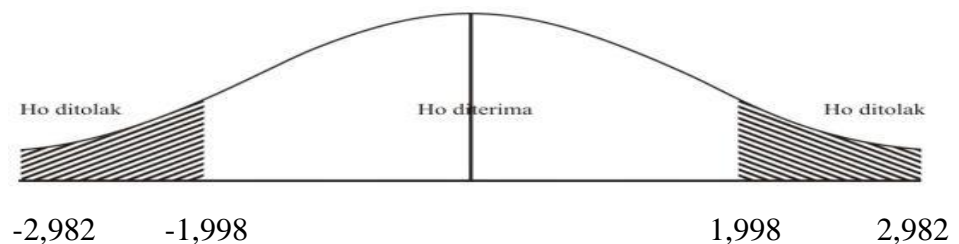
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.536	3.927		2.683	.009
	Kepemimpinan	.467	.078	.577	5.981	.000
	Pengawasan	.291	.097	.287	2.982	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2020

Dari tabel IV.12 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,982 > t_{tabel} 1,998$  (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, adanya pengaruh antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Nilai perolehan coefficients uji t diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.5 Kriteria Uji t**

#### 4.1.4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada tabel berikut, yaitu :

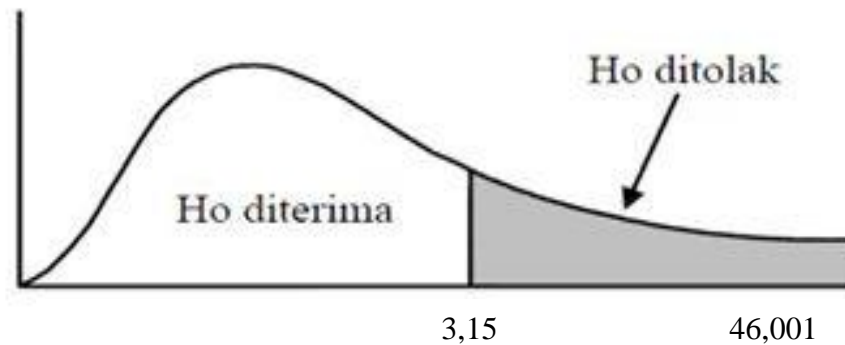
**Tabel IV.13**  
**Hasil Pengujian Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.534	2	114.767	46.001	.000 <sup>a</sup>
	Residual	154.681	62	2.495		
	Total	384.215	64			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai F pada tabel IV.4 di atas adalah  $46,001 > F_{\text{tabel } 3,15}$  dengan  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ , Artinya bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Nilai perolehan coefficients uji F di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.6**Kriteria Uji F

#### 4.1.4.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarpersentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.14**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.584	1.580

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2020

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi terlihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini berarti bahwa 59,7% diberikan kepada variabel

kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,981 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Kepemimpinan terkadang dipahami oleh beberapa orang sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang dalam berperilaku (Jurdi, 2018, hal 130-131). Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh



dan hubungan kepada pimpinan (Suwatno, 2018, hal 141). Maka dari itu, kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan perilaku disiplin kerja para pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Liyas (2017, hal 128), Syahril et al., (2015, hal 11), Mahendra et al., (2014, hal 39), dan Bata & Pradhanawati (2018, hal 7) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### **4.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerjapegawaiPT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Hal tersebut ditunjukkan dengannilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,982 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebutmenunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadapdisiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SumateraUtara. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila pengawasan yang dilaksanakan di dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SumateraUtara.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan secara langsung merupakan tindakan yang tepat. Karena para pimpinan atau atasan langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada di

bawahnya. Sehingga, dapat dengan mudah membuat para pegawai tidak menyimpang dari aturan-aturan yang ada (Hamali, 2016, hal 220).

Hal ini sejalan dengan penelitian Samura (2017, hal 447), Kusdiana (2018, hal 182), R. P. Sari, et al., (2015, hal 16), Muhayat (2013, hal 82) dan Yasmeardi & Emilza (2019, hal 19) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### **4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,001 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15. Dengan artian bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik serta pengawasan yang dilaksanakan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Dalam melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan tentunya pimpinan perlu untuk mendisiplinkan diri dan mendisiplinkan para pegawainya. Hal ini dilakukan dengan mempengaruhi pegawai yang ada di

dalam perusahaan, namun hal ini juga tergantung pada bagaimana pimpinan itu melaksanakan kegiatan kepemimpinannya karena dalam menegakkan perilaku kepemimpinan terutama disiplin dirinya, pimpinan sangat diperhatikan oleh para pegawai lainnya (Bangun, 2012, hal 336)(Hamali, 2016, hal 219). Dalam menegakkan disiplin, pimpinan dapat juga melakukan kegiatan pengawasan terhadap para pegawai, karena pimpinan adalah orang yang paling mengerti dan paling dekat dengan para pegawainya (Hamali, 2016, hal 220).

Hal ini sejalan dengan penelitian Kamal (2015, hal 69), Syahril et al., (2015, hal 1), Rizal & Radiman (2019, hal 127) dan R. P. Sari, et al., (2015, hal 15) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,981 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan probabilitas sig pada kepemimpinan  $0,000 < 0,05$ .
2. Pengawasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,982 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan probabilitas sig pada pengawasan  $0,004 < 0,05$ .
3. Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,001 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dengan probabilitas sig  $0,000 < 0,05$ .

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Sebaiknya pengawasan yang dilakukan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dan tidak menghambat pekerjaan.
3. Disiplin kerja pegawai yang ada di perusahaan dapat dibentuk melalui kepemimpinan dan pengawasan yang baik, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tidak menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

## **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Kurangnya pemahaman dari para responden dan keseriusan para responden dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner penelitian ini.
2. Terkadang jawaban dari para responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1).
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Astuti, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Intern Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kcp Perbaungan. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 14(1), 25–28.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. perti 1, ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bata, L. B. P., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja Di Magelang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 7(5), 88–97.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (1st ed.). Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gozhali, I. (2013). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta: Undip.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (Edisi Revi). Yogyakarta: BPFEE.
- Harahap, D. S., & Pasaribu, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi Strategi Interaksi dan Kepemimpinan* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*, 405–424.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role of Organizational Commitment. *Proceeding of The 1st International Conference on Economics, Management, Accounting And Business*. Medan.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Kusdiana, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*, 6(2), 174–183.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 122–129.



- 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 & Manajemen*, 1(1), 22–42.
- Miftah, T. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Muhayat, I. (2013). Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Perusahaan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 01(01), 66–83.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prastowo, A. (2018). *SUMber Belajar dan Pusat Belajar Teori dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah* (1st ed.). Depok: Prenadamedia Group.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 343, 423–426.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS Cetakan Ketiga* (P. C. Ambarwati, ed.). Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Rivai, Z., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi keti). Rajawali Pers.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Samura, I. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1), 438–448.
- Sari, R. P., Marzolina, M., & Taufiqurrahman, T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar. *Jom Fekon*, 2(1), 1–17.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* (D. M. Listianingsih, ed.). Jakarta:

PT Bumi Aksara.

- Sigar, J. A. ., Sofia, A. P. S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suwatno, S. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahril, S., Setiyani, F., Machasin, M., & Ningsih, D. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yasmeardi, F., & Emilza, P. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Public Administration, Business Dan Rural Development Planning*, 1(1), 8–20.

## LAMPIRAN

### DISIPLIN KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	42
5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
8	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	41
9	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
12	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
13	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
14	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
15	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	42
16	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	43
18	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
24	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
33	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
34	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
35	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46
36	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	45
37	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
39	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
40	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	42
41	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	43
42	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	45
43	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
45	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47
46	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
48	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	44
49	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44



## KEPEMIMPINAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
8	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	44
9	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
19	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
20	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
21	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
24	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	45
34	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
38	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
39	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
44	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
47	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
48	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
49	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48



## PENGAWASAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	41
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	40
9	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
10	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
13	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
17	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
18	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	45
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
20	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
21	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
24	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
25	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
28	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
31	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
33	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
34	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	44
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
38	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
40	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
41	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
42	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
44	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	44
45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
46	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
47	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
48	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
50	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
51	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48





## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

#### Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Disiplin Kerja
Item 1 Pearson Correlation	1	.217	.192	.297*	.114	.028	-.128	.032	-.229	-.101	.446**
Sig. (2-tailed)		.083	.125	.016	.367	.823	.308	.800	.066	.422	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 2 Pearson Correlation	.217	1	.518**	.252*	.144	.127	-.113	-.011	-.081	-.178	.486**
Sig. (2-tailed)	.083		.000	.043	.252	.312	.371	.930	.523	.156	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 3 Pearson Correlation	.192	.518**	1	.361**	.041	.201	-.169	-.207	-.242	-.166	.402**
Sig. (2-tailed)	.125	.000		.003	.745	.109	.177	.098	.052	.186	.001
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 4 Pearson Correlation	.297*	.252	.361**	1	.337**	-.002	-.128	-.116	-.093	-.173	.446**
Sig. (2-tailed)	.016	.043	.003		.006	.985	.308	.358	.463	.168	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 5 Pearson Correlation	.114	.144	.041	.337**	1	.511**	.153	.085	.110	.040	.544**
Sig. (2-tailed)	.367	.252	.745	.006		.000	.223	.498	.385	.750	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 6 Pearson Correlation	.028	.127	.201	-.002	.511**	1	.376**	.076	.160	.214	.564**
Sig. (2-tailed)	.823	.312	.109	.985	.000		.002	.550	.203	.088	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 7 Pearson Correlation	-.128	-.113	-.169	-.128	.153	.376**	1	.562**	.319**	.547**	.449**
Sig. (2-tailed)	.308	.371	.177	.308	.223	.002		.000	.010	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 8 Pearson Correlation	.032	-.011	-.207	-.116	.085	.076	.562**	1	.395**	.309**	.409**
Sig. (2-tailed)	.800	.930	.098	.358	.498	.550	.000		.001	.012	.001
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 9 Pearson Correlation	-.229	-.081	-.242	-.093	.110	.160	.319**	.395**	1	.544**	.323**
Sig. (2-tailed)	.066	.523	.052	.463	.385	.203	.010	.001		.000	.009
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 10 Pearson Correlation	-.101	-.178	-.166	-.173	.040	.214	.547**	.309**	.544**	1	.369**
Sig. (2-tailed)	.422	.156	.186	.168	.750	.088	.000	.012	.000		.002
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Disiplin Kerja Pearson Correlation	.446**	.486**	.402**	.446**	.544**	.564**	.449**	.409**	.323**	.369**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.009	.002	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

## Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

### Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Kepemimpinan
Item 1 Pearson Correlation	1	.492**	.336**	.321**	.210	.092	.179	.061	.286*	.219	.487**
Sig. (2-tailed)		.000	.006	.009	.093	.465	.153	.629	.021	.080	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 2 Pearson Correlation	.492**	1	.616**	.500**	.332**	.357**	.309*	.086	.183	.189	.624**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.007	.004	.012	.497	.144	.131	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 3 Pearson Correlation	.336**	.616**	1	.641**	.332**	.284*	.385**	-.022	.183	.189	.601**
Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.007	.022	.002	.859	.144	.131	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 4 Pearson Correlation	.321**	.500**	.641**	1	.432**	.370**	.359**	.096	.227	.142	.635**
Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.002	.003	.448	.069	.258	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 5 Pearson Correlation	.210	.332**	.332**	.432**	1	.650**	.332**	.291*	.422**	.343**	.687**
Sig. (2-tailed)	.093	.007	.007	.000		.000	.007	.019	.000	.005	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 6 Pearson Correlation	.092	.357**	.284*	.370**	.650**	1	.502**	.486**	.509**	.491**	.761**
Sig. (2-tailed)	.465	.004	.022	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 7 Pearson Correlation	.179	.309*	.385**	.359**	.332**	.502**	1	.140	.407**	.477**	.635**
Sig. (2-tailed)	.153	.012	.002	.003	.007	.000		.266	.001	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 8 Pearson Correlation	.061	.086	-.022	.096	.291*	.486**	.140	1	.448**	.353**	.513**
Sig. (2-tailed)	.629	.497	.859	.448	.019	.000	.266		.000	.004	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 9 Pearson Correlation	.286*	.183	.183	.227	.422**	.509**	.407**	.448**	1	.761**	.709**
Sig. (2-tailed)	.021	.144	.144	.069	.000	.000	.001	.000		.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 10 Pearson Correlation	.219	.189	.189	.142	.343**	.491**	.477**	.353**	.761**	1	.664**
Sig. (2-tailed)	.080	.131	.131	.258	.005	.000	.000	.004	.000		.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kepemimpinan Pearson Correlation	.487**	.624**	.601**	.635**	.687**	.761**	.635**	.513**	.709**	.664**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

## Uji Validitas Variabel Pengawasan

### Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Pengawasan
Item 1 Pearson Correlation (2-tailed)	1	.447**	.276*	.209	.313*	.342**	.054	.047	-.088	-.133	.418**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.447**	1	.455**	-.073	.015	.108	-.048	.237	-.028	-.015	.361**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.276*	.455**	1	.317*	.092	.314*	.355**	.343**	.028	-.227	.576**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.209	-.073	.317*	1	.478**	.305*	.220	.088	.057	-.099	.523**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.313*	.015	.092	.478**	1	.217	-.063	.112	.034	.046	.463**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.342**	.108	.314*	.305*	.217	1	.278*	.197	.290*	.201	.658**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.054	-.048	.355**	.220	-.063	.278*	1	.202	.111	-.191	.395**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.047	.237	.343**	.088	.112	.197	.202	1	.417**	.302*	.640**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.088	-.028	.028	.057	.034	.290*	.111	.417**	1	.465**	.520**
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Item 10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.133	-.015	-.227	-.099	.046	.201	-.191	.302*	.465**	1	.316*
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pengawasan Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.418**	.361**	.576**	.523**	.463**	.658**	.395**	.640**	.520**	.316*	1
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

## Reliability (Disiplin Kerja)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	11

## Reliability (Kepemimpinan)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

## Reliability (Pengawasan)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	11

### Frequencies (Jenis Kelamin)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	46	70,8	70,8	70,8
Perempuan	19	29,2	29,2	100
Total	65	100	100	

### Frequencies (Usia)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	40	61,5	61,5	61,5
31-40	18	27,7	27,7	89,2
> 40	7	10,8	10,8	100
Total	65	100	100	

### Frequencies (Pendidikan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	30	46,2	46,2	46,2
Diploma 1	1	1,5	1,5	47,7
Diploma 2	0	0	0	47,7
Diploma 3	10	15,4	15,4	63,1
Diploma 4	0	0	0	63,1
Strata 1	23	35,4	35,4	98,5
Strata 2	1	1,5	1,5	100
Strata 3	0	0	0	100
Total	65	100	100	

### Frequencies (Lama Bekerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	28	43,1	43,1	43,1
6-10 Tahun	26	40	40	83,1
11-15 Tahun	9	13,8	13,8	96,9
16-20 Tahun	2	3,1	3,1	100
> 20 Tahun	0	0	0	100
Total	65	100	100	



## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.584	1.580

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.534	2	114.767	46.001	.000 <sup>a</sup>
	Residual	154.681	62	2.495		
	Total	384.215	64			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.536	3.927		2.683	.009		
	Kepemimpinan	.467	.078	.577	5.981	.000	.698	1.432
	Pengawasan	.291	.097	.287	2.982	.004	.698	1.432

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Pengawasan
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	37.960	.48	.80	.01
	3	.001	48.680	.51	.20	.99

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

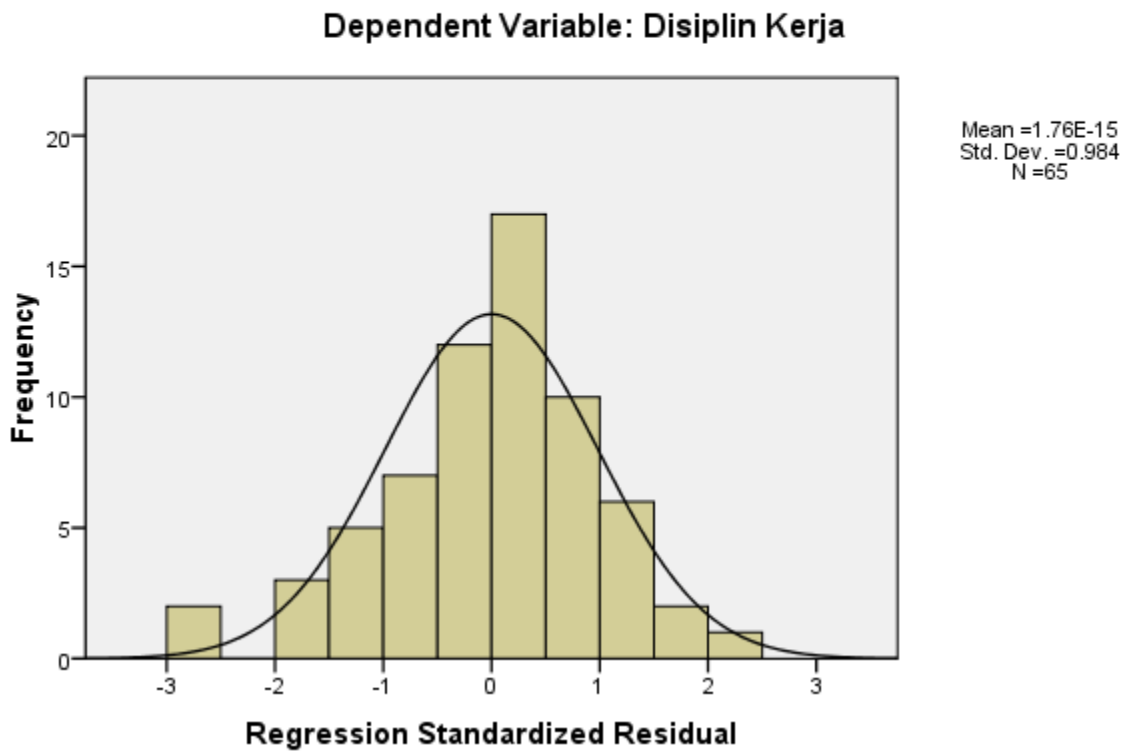
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.13	48.42	45.68	1.894	65
Std. Predicted Value	-2.401	1.446	.000	1.000	65
Standard Error of Predicted Value	.197	.838	.322	.107	65
Adjusted Predicted Value	41.04	48.31	45.68	1.898	65
Residual	-4.496	3.580	.000	1.555	65
Std. Residual	-2.846	2.266	.000	.984	65
Stud. Residual	-2.902	2.383	-.002	1.012	65
Deleted Residual	-4.675	3.956	-.006	1.644	65
Stud. Deleted Residual	-3.097	2.480	-.006	1.035	65
Mahal. Distance	.011	17.009	1.969	2.473	65
Cook's Distance	.000	.308	.020	.047	65
Centered Leverage Value	.000	.266	.031	.039	65

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

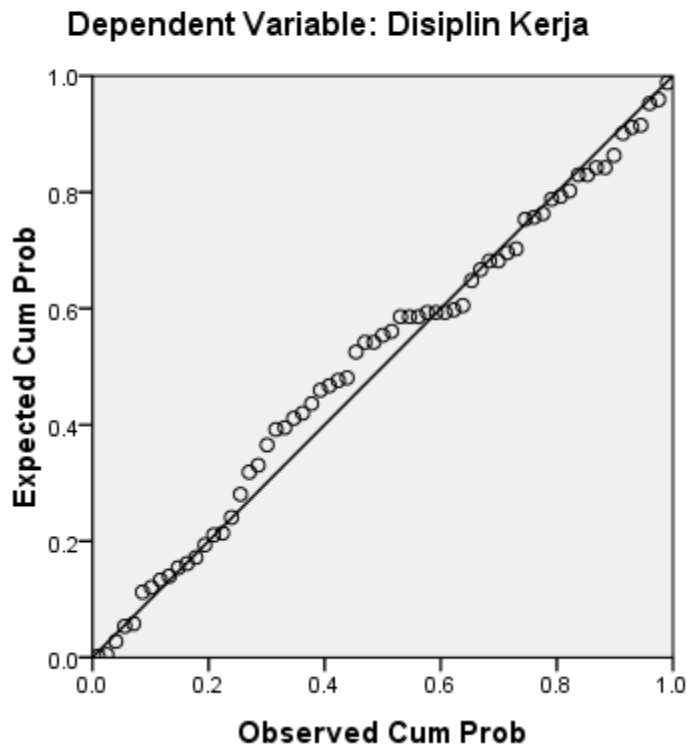
**Charts**

**Histogram**

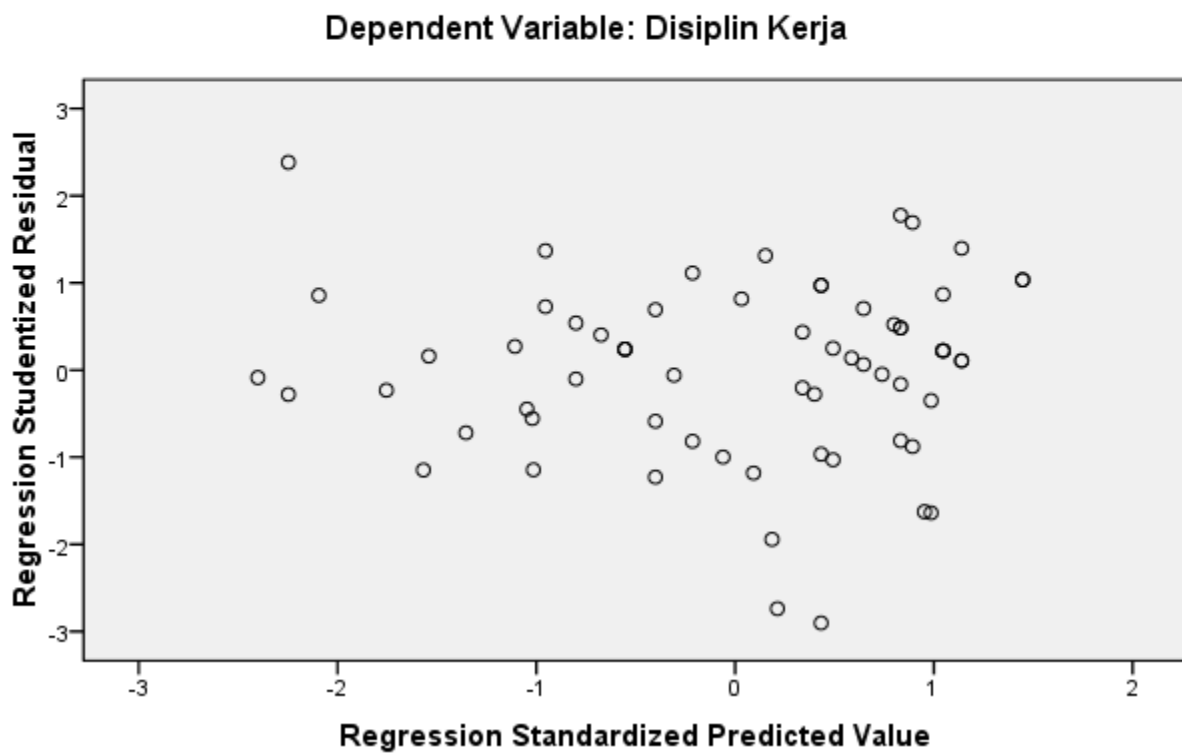




### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot



## Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Tabel r untuk df = 1 - 50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Tabel r untuk df = 101 - 150**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886

<b>126</b>	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
<b>127</b>	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
<b>128</b>	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
<b>129</b>	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
<b>130</b>	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
<b>131</b>	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
<b>132</b>	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
<b>133</b>	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
<b>134</b>	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
<b>135</b>	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
<b>136</b>	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
<b>137</b>	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
<b>138</b>	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
<b>139</b>	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
<b>140</b>	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
<b>141</b>	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
<b>142</b>	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
<b>143</b>	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
<b>144</b>	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
<b>145</b>	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
<b>146</b>	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
<b>147</b>	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
<b>148</b>	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
<b>149</b>	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
<b>150</b>	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643



**Tabel r untuk df = 151 - 200**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
<b>151</b>	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
<b>152</b>	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
<b>153</b>	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
<b>154</b>	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
<b>155</b>	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
<b>156</b>	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
<b>157</b>	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
<b>158</b>	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
<b>159</b>	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
<b>160</b>	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
<b>161</b>	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
<b>162</b>	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
<b>163</b>	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
<b>164</b>	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
<b>165</b>	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
<b>166</b>	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
<b>167</b>	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509

<b>168</b>	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
<b>169</b>	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
<b>170</b>	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
<b>171</b>	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
<b>172</b>	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
<b>173</b>	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
<b>174</b>	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
<b>175</b>	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
<b>176</b>	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
<b>177</b>	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
<b>178</b>	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
<b>179</b>	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
<b>180</b>	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
<b>181</b>	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
<b>182</b>	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
<b>183</b>	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
<b>184</b>	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
<b>185</b>	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
<b>186</b>	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
<b>187</b>	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
<b>188</b>	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
<b>189</b>	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
<b>190</b>	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357

<b>191</b>	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
<b>192</b>	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
<b>193</b>	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
<b>194</b>	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
<b>195</b>	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
<b>196</b>	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
<b>197</b>	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
<b>198</b>	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
<b>199</b>	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
<b>200</b>	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



<b>223</b>	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
<b>224</b>	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
<b>225</b>	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Berprestasi

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

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

Bila menggunakan surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

Nomor : 1137 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 08 Rajab 1441 H  
03 Maret 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di *Perusahaan/ instansi* yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : PRISTIANA HANDAYANI  
N P M : 1605160504  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT.PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumut

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

  
Dekan ✓  
IRWANURI,SE.,MM.,M.Si

Tembusan :

1. Peringgal.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 5, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 859/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2020

Nama Mahasiswa : Pristiana Handayani  
NPM : 1605160504  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2020  
Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup> : M. Taufik Lesmana

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan  
terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PRISTIANA HANDAYANI  
NPM : 1605160509  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21 Jan 2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

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



UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0278/STH.01.04/080000/2020  
Lamp : 1 Lembar  
Sifat : Segera  
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

09 Maret 2020

Kepada

Yth.


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3  
Medan 20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Senior Manager Bidang SDM dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIS	Jurusan	Universitas
1.	Pristiana Handayani	1605160504	Manajemen	UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, selama 1 Bulan dari tanggal 20 Februari – 02 Maret 2020. Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM

  
EDDY IRAWAN



**UIW SUMATERA UTARA**

Nomor : 0089/SDM.06.03/080000/2020  
Lamp : Ada  
Sifat : Segera  
Perihal : Persetujuan Penelitian/Riset

05 Februari 2020

Kepada:  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Nsri No. 3  
Medan - 20238

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 366/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 27 Januari 2020 perihal Penelitian/Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa siswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Pristiana Handayani	1605160504	Manajemen

Dapat kami setuju melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan seragam sekolah.
5. Menandatangani surat keterangan terlampir

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara c/q Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.  
Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**PLH SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM  
MANAGER PENGEMBANGAN SDM**

UIW SUMATERA  
UTARA  
(Persero)  
**DEWI TATIANA**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 366 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 02 Jumadil Akhir 1441 H  
Lampiran : 27 Januari 2020 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT  
Jln.KL.Yos Sudarso No.284 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : PRISTIANA HANDAYANI  
Npm : 1605160504  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT.PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumut

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



**Tembusan :**

1. Pertinggal



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2020

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : P R I S T I A N A H A N D A Y A N I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 5 0 4

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 2 5 A G U S T U S 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L . D W I K O R A 6 6 A M P E R A  
N O . 0 8 T J . R E J O

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

Alamat Penelitian : J L . K L . Y O S S U D A R S O N O  
2 8 4 . B L U B U R F O T A

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

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

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

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

  
( PRISTIANA HANDAYANI )





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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 17 Februari 2022** menerangkan bahwa:

Nama : PRISTIANA HANDAYANI  
N .P.M. : 1605160504  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 25 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Dwikora Gg.Ampera No.8 Tj.Pura Sunggal  
JudulProposal :PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO)  
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

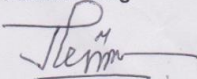
pembimbing : **MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.**

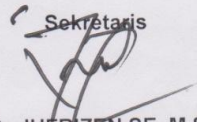
Medan, Senin, 17 Februari 2022

TIM SEMINAR

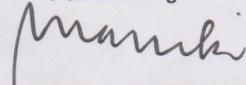
  
Ketua  
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

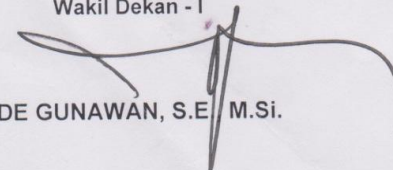
  
MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.

  
Sekretaris  
Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

  
HAZMANAN KHAIR, PhD.

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

  
ADE GUNAWAN, S.E / M.Si.



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 17 Februari 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : PRISTIANA HANDAYANI  
N . P . M . : 1605160504  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 25 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Dwikora Gg.Ampera No.8 Tj.Pura Sunggal  
JudulProposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA,UTARA

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Latar belakang masalah harus lebih penelitian terdahulu...
Bab I	Latar belakang masalah harus lebih penelitian terdahulu. Dan harus jelas dalam penjelasannya.
Bab II	Jelaskan teori dalam bab ini penelitian dan memberi penjelasan dalam indikator di Bab 2
Bab III	Bab ini mengalami observasi, menggunakan indikator yang sudah teruji.
Lainnya	Tambah referensi dari buku Bunel, dan jurnal...
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 17 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR, PhD.



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M

Nama Lengkap : PRISTIANA HANDAYANI  
NPM : 1605160504  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
14/01/20	Perbaiki judul Glipri	JP	
	" krl belahang masalah		
	" stat fkt masalah		
	" kitoran masalah		
	" rumusan masalah		
	" tujuan & manfaat penelitian		
	Tambah daftar isi		
29/01/20	tambah Referensi with setiap variabel	JP	
	Perbaiki jarak spasi		
	Tambah list penelitian tambahan		
	Perbaiki gambar hub antar variabel		
	Tambah list penelitian topping		
05/02/20	Perbaiki uji normalitas	JP	
	Perbaiki gbr uji F		
	Tambah daftar pustaka		
10/02/20	Acc proposal		

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, Februari 2020

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 366 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 27 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : PRISTIANA HANDAYANI  
**N P M** : 1605160504  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT.PLN Persero Unit Induk Wilayah Sumut

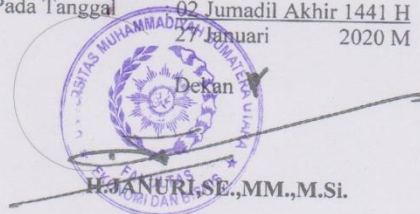
**Dosen Pembimbing** : M.TAUFIK LESMANA,SP.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :27 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1441 H  
27 Januari 2020 M



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

Tembusan :

1. Pertinggal.



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Nama Lengkap : PRISTIANA HANDAYANI  
NPM : 1605160504  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
18/03/20	Perbaiki hasil nilai dari t tabel dan t hitung.	Jl.	
	Perbaiki hasil nilai dari F tabel dan F hitung		
20/03/20	Acc Skripsi	Jl.	

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Medan, Maret 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : PRISTIANA HANDAYANI

NPM : 1605160504

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)  
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian  
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

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