

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN  
NEGARA MEDAN II**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**NAMA : FADLYNA RIZKY ANANDA  
NPM : 1605160568  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Mei 2020, pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : FADLYNA RIZKY ANANDA  
 NPM : 1605160568  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA MEDAN II

Diyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(GASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

Pembimbing

(Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, S.E., MBA)

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 : FADLYNA RIZKY ANANDA  
N.P.M : 1605160568  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA  
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN  
NEGARA MEDAN II

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2020

Pembimbing Skripsi

  
Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fadlyna Rizky Ananda  
NPM : 160160160  
Konsentrasi : Sains dan Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 22...Februari...2020  
Pembuat Pernyataan

  
Fadlyna Rizky Ananda

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. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: JASMAN SARIPUDDIN HSB., S.E., M.Si.  
DOSEN PEMBIMBING : DR. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.B.A.  
NAMA MAHASISWA : FADLYNA RIZKY ANANDA  
NPM : 1605160568  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA  
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN  
NEGARA MEDAN II

TANGGAL	MATERI BIMBINGANSKRIPSI	PARAF	KET
18/03/2020	- Perbaiki Rumus m-alle tjuan penelitian tepatnya ( harus sinkron) - Cari teori yg menjelaskan th disiplin sbg faktor yg mempengaruhi kinerja - Perbaiki sistematika penulisan (tygo, Herzpran kuz am del) - Jajap- Amayemaka Repon yg judul maka (2017) jurnal (2015) - Perbaiki penulisan di bab iv - Ambil pelajaran th disiplin jema B.6 m. - Perbaiki deskripsi - Ambil pelajaran Und- th- hnya (B.6 m)		
26 April 2020	- Perbaiki kata pengantar - Perbaiki daftar isi - Uji T di kembangkan - Uji F di kembangkan		

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

Pembimbing Skripsi

DR. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.B.A.

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









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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : FADLYNA RIZKY ANANDA  
N.P.M : 1605160568  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN  
PERBENDAHARAAN NEGARA MEDAN II

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
tanggal 23/2019	bimbingan tentang mengenai judul skripsi identifikasi masalah dan tempat riset		
14-01-2020	bimbingan latar belakang, identifikasi landasan teori		
16-01-2020	latar belakang yang harus dimasukkan menurut landasan teori mencakup teori Mencari teori tentang disiplin dan pengawasan yang masuk <del>ke</del> menjadi solusi satu kinerja.		
31-01-2020	perbaiki tentang latar belakang Pencapaian masalah masalah keuangan masukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pengawasan dan disiplin dalam mediator kalau kurban langsung hanya 1 jbsr. hingga ke 10 penelitian sebelumnya di peskon uji kaidah Bertu		

Pembimbing Proposal

05 2020  
02

Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

Medan, Januari 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

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



## **ABSTRAK**

**Fadlyna Rizky Ananda. NPM. 1605160568. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2020.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Di mana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II yang berjumlah 43 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

**Kata kunci: Pengawasan, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, di mana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Ayahanda Rahmadsyah dan Ibunda Elfiani Pohan yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi 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 Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb., SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD., Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan Kantor Pelayanan Pembendaharaan Medan II beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan kepada teman seperjuangandanteman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, seraya mengharapkan ridho-Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya rabbal 'alaamiin...

Medan, Februari 2020  
Penulis

**FADLYNA RIZKY ANANDA**  
**NPM. 1605160568**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	5
1.3.Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5.Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Kinerja .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	8
2.1.1.2. Arti Penting dari Kinerja .....	9
2.1.1.3.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..	10
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	11
2.1.2. Disiplin Kerja .....	12
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2.1.2.2.Arti Penting DisiplinKerja .....	14
2.1.2.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	

kerja.....	15
2.1.2.4. Indikator Disiplin kerja .....	16
2.1.3. Pengawasan.....	18
2.1.3.1. Pengertian Pengawasan.....	18
2.1.3.2. Tipe-tipe Pengawasan Kerja.....	20
2.1.3.3. Indikator Pengawasan .....	21
2.2. Kerangka Konseptual.....	23
2.3. Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III    METODOLOGIPENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1.Pendekatan Penelitian.....	27
3.2.Definisi Operasional .....	27
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.4.Populasi dan Sampel.....	30
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1. Indikator Kinerja .....	32
Tabel III.2. Indikator Disiplin Kerja.....	32
Tabel III.3. Indikator Pengawasan.....	33
Tabel III.4. Jadwal Penelitian.....	34
Tabel III.5. Skala Likert .....	35
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	45
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y) .....	47
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X).....	51
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja(Z) .....	53
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel IV.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel IV.10. Uji t.....	60
Tabel IV.11. Uji F.....	61
Tabel IV.12. Uji Determinasi .....	62
Tabel IV.12. Uji Determinasi .....	62



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh pengawasan terhadap Kinerja pegawai.....	28
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	29
Gambar II.3. Paradigma Penelitian.....	30
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data .....	56
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi akan mampu mencapai tujuan, misi maupun target tertentu jika didukung oleh sumber daya manusia yang handal. SDM yang handal dapat dilihat dari sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun organisasi yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja

karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Adapun kinerja karyawan ini masih kurang baik. Karyawan belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2012) sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. (Sutikno, 2012) Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana



yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, disiplin merupakan hal yang mutlak agar kemampuan/kinerja dapat tercapai. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan kedisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Selain pengawasan, disiplin juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Davis dalam (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila pegawai suatu instansi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain pentingnya disiplin kerja karyawan, pemimpin juga dirasa penting memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun sangat dibutuhkan karena disiplin akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Hukuman diperlukan dalam peningkatan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan. Oleh karena itu peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. (J. S. Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya kinerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin, pengawasan dan kinerja. Masalah disiplin kerja yang terlihat di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II adalah adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja. Selain itu masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor. Beban kerja yang banyak terkadang membuat pegawai harus lembur bekerja, dampak dari lembur kerja ini mengakibatkan pegawai datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan pegawai menurun. Pengawasan yang dilakukan

pimpinan terhadap pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II sudah cukup baik, hanya saja pengawasan pimpinannya masih jarang dilakukan secara langsung karena pimpinan jarang berada di tempat, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja. Dari kesemua masalah yang timbul menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kantor ini kurang baik sehingga berefek kepada proses penyelesaian tugas rutin setiap harinya. Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang kinerja yang dipengaruhi oleh disiplin dan pengawasan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang dilakukan penulis pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II, diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam organisasi ini, yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang masih rendah, tercermin dari kehadiran beberapa pegawai tidak tepat waktu.
2. Masih ada beberapa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masih belum optimal.
3. Kinerja pegawai belum optimal tercermin dari hasil pekerjaan yang belum dapat terselesaikan tepat waktu.

### **1.3. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti gaji, kepemimpinan, pengawasan, lingkungan kerja, disiplin dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, penulis membatasi pada faktor pengawasan yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, pada penelitian ini variabel disiplin menjadi variabel intervening disiplin kerja sebagai faktor yang memediasi antara pengawasan dan kinerja.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka masalah-masalah yang dirumuskan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II?
- d. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah tentang bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

#### **3. Bagi Peneliti selanjutnya**

Sebagai bahan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang minat

terhadap judul yang penulis teliti, dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai akan menghasilkan sesuatu dengan kinerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Sunyoto, 2012), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan akan tetapi aktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. (Rivai, 2013)



Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam tujuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

#### **2.1.1.2. Arti Penting dari Kinerja**

Dalam prakteknya, para manajer perusahaan sering tidak memahami pentingnya penilaian kinerja pegawai, padahal penilaian kinerja pegawai sangatlah penting untuk mengukur keberhasilan departemen personalia yang bertanggung jawab dalam mewujudkan kinerja yang dari para pegawainya. (Purnomo, 2011)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu kinerja. Ini adalah gabungan dari 3 faktor penting yaitu kemampuan dan penerima atas kejelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi faktor di atas maka semakin besarlah kinerja pegawai tersebut (Hasibuan, 2011).

Menurut (Sunyoto, 2012), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

### **2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Byar dan Rue (Sutrisno, 2012) mengatakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Pengawasan
- 7) Desain Organisasi

- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan
- 10) Disiplin

Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge – skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata: (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut (Sutrisno, (2012) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja adalah:

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penangan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

Adapun indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

## 2) Kuantitas kerja

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu.

## 3) Dapat tidaknya diandalkan

Seseorang dapat atau tidaknya diandalkan tergantung responnya terhadap suatu masalah yang membutuhkan penanganan yang tepat.

## 4) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Akan tetapi, selain itu manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (Tanjung, 2015)

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut. Dengan kata lain,

disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.(Astuti, 2017)

Disiplin pegawai adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. (Suharsimi, 2010)

Disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.(Singodimedjo, 2011)

Menurut (Mangkunegara, 2013) disiplin kerja dibedakan atas:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. (Astutik, 2016)

Menurut Zesbendri dan (Ariyanti, 2015) disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat pegawai bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.(Ardansyah, 2014)

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi/organisasi.

#### **2.1.2.2. Arti Penting Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut (Sutrisno, 2013) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. (Ananta & Adnyani, 2016)



Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Mangkunegara, 2013).

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. (Bangun, 2012) Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. (Arda, 2017)

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. (Kadarisman, 2012)

Menurut (Sutrisno, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan

kompensasi yang tinggi tetapi mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:
- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja
  - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

### **2.1.3. Indikator Disiplin kerja**

Ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai sebagai berikut (Sutrisno, 2013) mengatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ketetapan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

## 2) Tanggung Jawab yang Tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

## 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

## 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut (Harlie, 2010), adapun indikator dalam mengukur disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Dalam penelitian (Tantri, 2014) mengungkapkan bahwa indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan hasil penelitian (Habe, 2012) membagi indikator disiplin kerja pegawai pada konteks, tinggi rendahnya tingkat

absensi, ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan, kinerja pegawai dan besarnya produktifitas pegawai. (Bismala, 2014)

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, manaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan, kinerja pegawai serta besarnya produktivitas pegawai.

### **2.1.3. Pengawasan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Amanda, 2016) Menurut (Sutikno, 2012), pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. (M. Hasibuan, 2011)

Menurut (Brantas, 2013), pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari

terjadinyakesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Sedangkan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaankegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatantersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Nielwaty, 2017)

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapatdisimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satupekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untukmenjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkansebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. (Marsaoly, 2016)

Tindakan perbaikan merupakan tindakan yang diambil untukmenyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses untukmencapai hasil yang diinginkan. (Marpaung, 2013)

Laporan-laporan berkala itu sangat penting, karena di dalam laporan itu dapat diketahui situasi yangnyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasimencapai tujuan. (Mangkunegara, 2013)

Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu:

1. Mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadikenyataan.
2. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yangdihadapi.

Menurut (Sutikno, 2012), pengawasan bertujuan untukmengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai denganrencana yang telah ditetapkan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manullang, 2012)

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

#### **2.1.3.2. Tipe-tipe Pengawasan Kerja**

Pengawasan pendahuluan (*freedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “Double Check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan. (Manullang, 2012)



Pengawasan umpan balik (*feedback control*). Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 2012)

Berdasarkan pendapat di atas, pengawasan kerja memiliki beberapa tipe yaitu (i) Pengawasan pendahuluan (*freedforward control*) (ii) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan pendahuluan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

### **2.1.3.3. Indikator Pengawasan**

Handoko (2012) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

#### **1. Penetapan Standar**

Standar mengandung arti sebagai satu satuan pengukuran yang dapat digunakan menjadi “patokan” untuk penilaian hasil-hasil. Standar berguna antara sebagai alat pembandingan di dalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau suatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih tepat antara pengawas dan yang diawasi, dan sebagai cara memperbaiki unfirmitas

#### **2. Penentuan pengukuran / penilaian kerja**

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam

pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Menilai atau mengukur dapat dilakukan melalui laporan baik lisan maupun tertulis, buku catatan harian tentang pekerjaan itu, dapat berupa bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan denganpetugas-petugas yang bersangkutan, survey yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu atau melalui penggunaan alat teknis.

3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan

Pengukuran pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan cara melihat hasil pekerjaan dan membandingkannya dengan tujuan yang ingin dicapai.

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Maksud dari tahap ini adalah untuk mengetahui apakah di antara hasil dan standar yang telah ditetapkan terdapat perbedaan, jika ada seberapa besar perbedaan itu, kemudian diputuskan apakah perlu dilakukan perbaikan dari perbedaan itu atau tidak.

Menurut (Manullang, 2012) indikator dari pengawasan sebagai berikut:

1) Akurat.

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

2) Tepat waktu.

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

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta tangkap.

4) Terpusat pada titik pengawasan strategik

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

5) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasional

6) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

7) Fleksibel

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

8) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

## 2.2. Kerangka Konseptual

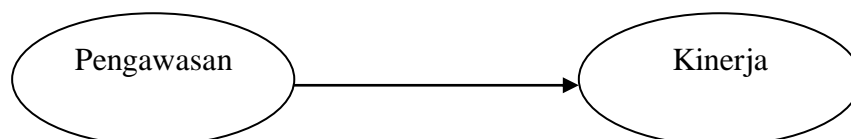
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

### 1. Pengaruh pengawasan terhadap Kinerja

Untuk mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan bersungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. (Sadiatmi & Kurniawati, 2014) Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari pengawasan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. (Sami'an, 2013)

Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya. Faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah kemampuan potensi dan kemampuan reality. (Amanda, 2016)

Hal ini didukung oleh penelitian Rachmawati (2011) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar II-2**  
**Pengaruh pengawasan terhadap Kinerja pegawai**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

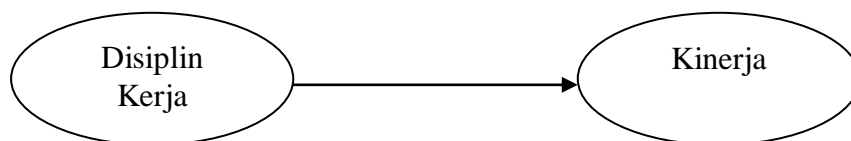
Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi organisasi/perusahaan maupun bagi pegawai (Sutrisno, 2012). Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. (Lesmana, 2019)

Salah satu faktor terciptanya produktivitas adalah dengan menegakkan kedisiplinan dan pemberian kinerja. Disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan kinerja. (Prayogi & Nursidin, 2018)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bilaperaturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai kedisiplinan yang buruk. (Jufrizen, 2017)

Tujuan disiplin adalah pelatihan pengendalian diri untuk meningkatkan kinerja sehingga tercapai tujuan organisasi. (Pangarso & Susanti, 2016) Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan kondisi seperti ini maka pegawai akan mampu bekerja sesuai dengan peraturan dan target yang telah ditetapkan sehingga pegawai akan mampu untuk berprestasi dalam kerjanya. (Siswadi, 2017)

Apabila pegawai tersebut disiplin terhadap peraturan kerja yang ada di perusahaan tersebut maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan (Sutrisno, 2011). Hal ini didukung oleh penelitian Hamidah (2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



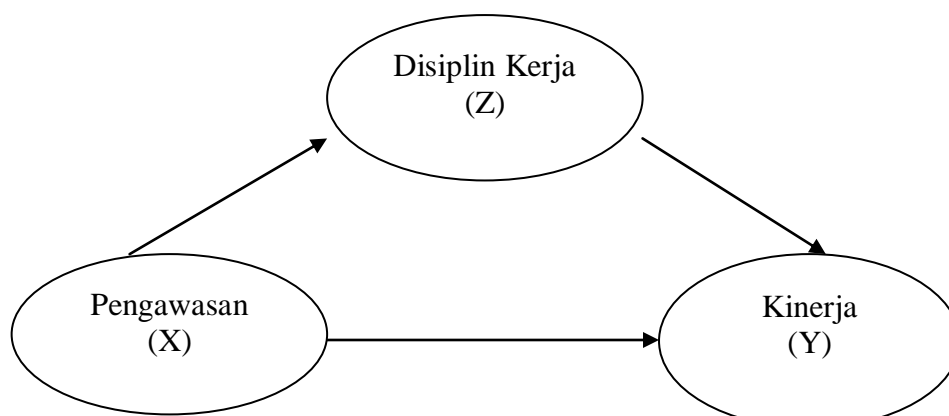
**Gambar II-1**  
**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai**

## 2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan juga aspek ekonomis dan teknis serta perilaku pegawai (kedisiplinan pegawai). (Pauzi, 2018)

Output yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dari pegawai adalah kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil nyata dari keberhasilan sebuah perusahaan. (Sopian, 2014)

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



### **Gambar II-3: Paradigma Penelitian**

#### **2.3. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
4. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2018). Penelitian asosiatif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” (Sugiyono, 2018)

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:



## 1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil upaya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Sutrisno (2012), indikator-indikator kinerja adalah:

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja**

No	Uraian	No. Item
1	Hasil kerja	1,2
2	Pengetahuan kerja	3,4
3	Inisiatif	5,6
4	Kecekatan mental	7,8
5	Sikap	9,10
6	Disiplin waktu dan absensi	11,12

Sumber: Menurut Sutrisno (2012, hal. 152)

## 2. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, untuk menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Menurut Singodimejo (2016) Indikator-indikator disiplin yaitu:

**Tabel III-2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Uraian	No. Item
1	Ketepatan waktu	1,2
2	Tanggung jawab yang tinggi	3,4
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	5,6
4	Ketaatan terhadap peraturan kanto	7,8

Sumber: (Sutrisno, 2013)

### 3. Pengawasan (X<sub>2</sub>)

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Handoko (2012), indikator-indikator pengawasan yaitu:

**Tabel III-3**  
**Indikator Pengawasan**

No	Uraian	No. Item
1	Penetapan standar	1,2
2	Penentuan pengukuran / penilaian kerja	3,4
3	Pengukuran pelaksanaan pekerjaan	5,6
4	Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan	7,8

Sumber: Handoko (2012: 362)

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan Ilyang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro, Madras Hulu, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20152.

#### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Maret 2020, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel III-4**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Des'19				Jan'20				Feb'20				Mar'20				April'20				Mei'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																						
2	Pra Riset			■	■																				
3	Penulisan Skripsi					■	■	■	■																
4	Seminar Skripsi								■																
5	Revisi Skripsi									■	■														
6	Penulisan Skripsi										■	■	■												
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Pengesahan Skripsi																						■		
9	Sidang Meja Hijau																							■	

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018)

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II yang berjumlah 43 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Sugiyono (2018). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh digunakan karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

**Tabel III-2**  
**Skala Likert**

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

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji validitas dan reliabilitas.

### a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/ Pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2018), yaitu:

---

Di mana:

$r_{xy}$  = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xiyi$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (uji 2 sisi

dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### a) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_{b2}}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Juliandi, Irfan, \& Manurung, 2013})$$

Keterangan:

$R_n$  : reliabilitas intrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum^2$  : total varians butir

$\sigma_1^2$  : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
  - b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\leq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan

II.

3. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

### **1) Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

#### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal (Azuar, 2013).

### **b) Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembenyukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Infation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas. (Azuar, 2013, hal. 88)

jika nilai *tolerance and value inflation factor*(VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen tersebut.

### **c) Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi (Azuar, 2013). Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

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

### **3) Analisis Jalur**



Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam hal kausalitas, *Path Analysis* dapat dipandang sebagai analisis yang mirip dengan analisis regresi. Keduanya sama-sama menganalisis model kausalitas. Perbedaannya terletak pada tingkat kerumitan model. Model analisis regresi lebih banyak menganalisis variabel dependent sebagai dampak dari variabel independent. Variabel dependent tersebut tidak memberikan dampak terhadap variabel lainnya. Ketika peneliti dihadapkan pada model dimana variabel dependent menyebabkan variabel dependent lainnya, maka analisis jalur lebih cocok digunakan.

Persamaan Regresi untuk analisis jalur yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu:

$$\text{Model 1: } Z = b_1X + e$$

$$\text{Model 2: } Y = b_1X + b_2Z + e$$

Keterangan:

Z : Variabel Disiplin Kerja

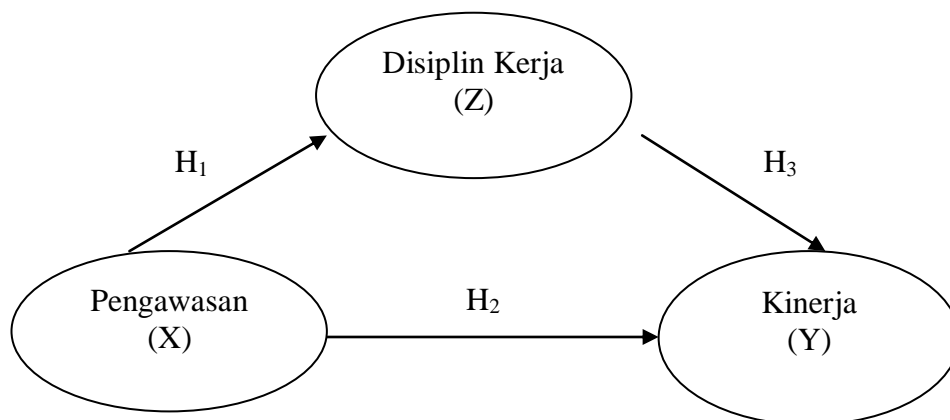
Y : Variabel Kinerja Pegawai

X : Variabel Pengawasan

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

e : *error*

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dapat dilihat pada gambar analisis jalur berikut ini:



**Gambar III-1: Analisis Jalur**

Dari gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
4. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X, 8 pernyataan untuk variabel Z, dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X adalah pengawasan, yang menjadi variabel Z adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 43 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

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

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variable X yaitu variabel bebas maupun variabel Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 43 orang. Adapun dari ke-43 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

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

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	48,84%
2	Perempuan	22	51,16%
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 43 responden yang diteliti, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Selisih hanya 1 orang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kinerja memang merupakan fenomena yang hampir sama antara pegawai laki dan perempuan.

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

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	19	44,19%
2	30-40 tahun	18	41,86%
3	41-51 tahun	6	13,95%
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 43 responden yang diteliti, mayoritas responden berusia 19-29 tahun. Selisih hanya 1 orang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kinerja memang merupakan fenomena yang hampir sama antara usia 19-29 dan 30-40 tahun.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	25	58,14%
2	D-3	15	34,88%
3	S-1	3	6,98%
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 43 responden yang diteliti, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA tahun. Selisih yang besar menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kinerja memang merupakan fenomena yang berbeda antara SMA, D-3 dan S-1.

**a. Variabel Kinerja (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	62,79%	16	37,21%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
2	31	72,09%	12	27,91%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
3	29	67,44%	14	32,56%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
4	29	67,44%	10	23,26%	4	9,30%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
5	24	55,81%	19	44,19%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
6	24	55,81%	16	37,21%	3	6,98%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
7	19	44,19%	18	41,86%	0	0,00%	6	13,95%	0	0,00%	43	100%
8	27	62,79%	9	20,93%	5	11,63%	2	4,65%	0	0,00%	43	100%
9	30	69,77%	13	30,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
10	24	55,81%	18	41,86%	1	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
11	25	58,14%	10	23,26%	8	18,60%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%
12	26	60,47%	11	25,58%	6	13,95%	0	0,00%	0	0,00%	43	100%

Sumber: data diolah (2020)

1. Jawaban responden tentang saya selalu menunjukkan hasil kerja yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62,79%. Ini berarti bahwa kinerja para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu membanggakan pimpinan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 72,09%. Ini berarti bahwa tanggapan pegawai tentang pimpinan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
3. Jawaban responden tentang memahami apa yang menjadi pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 67,44%. Ini berarti bahwa pemahaman kerja para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
4. Jawaban responden tentang saya menguasai setiap bidang kerja yang diberikan pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 67,44%. Ini berarti bahwa penguasaan para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
5. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan ide-ide kepada pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,81%. Ini berarti bahwa ide para pegawai pada Kantor Pelayanan

Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

6. Jawaban responden tentang saya berusaha menunjukkan kreativitas saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,81%. Ini berarti bahwa kreativitas para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
7. Jawaban responden tentang selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,19%. Ini berarti bahwa kecepatan kerja para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
8. Jawaban responden tentang saya trampil dalam mengkondisikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62,79%. Ini berarti bahwa kondisi pekerjaan para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
9. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 69,77%. Ini berarti bahwa tanggung jawab para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

10. Jawaban responden tentang saya telah jujur dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,81%. Ini berarti bahwa kejujuran para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
11. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 58,14%. Ini berarti bahwa absensi para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
12. Jawaban responden tentang saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 60,47%. Ini berarti bahwa manajemen waktu para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa rata-rata hasil angket berada pada kategori baik dengan dengan hasil tertinggi menjawab sangat setuju 72,09%, namun sebanyak 13,95% menjawab tidak setuju. Ini mungkin disebabkan ada pegawai yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### **b. Variabel Pengawasan (X)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pengawasan diperoleh hasil data sebagai berikut:



**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	26,19%	9	21,43%	18	43,86%	4	9,52%	0	0,00%	43	100%
2	13	30,95%	10	23,81%	12	28,57%	7	16,67%	0	0,00%	43	100%
3	16	38,10%	7	16,67%	16	38,10%	3	7,14%	0	0,00%	43	100%
4	22	52,38%	9	21,43%	8	19,05%	3	7,14%	0	0,00%	43	100%
5	16	38,10%	5	11,90%	16	38,10%	5	11,90%	0	0,00%	43	100%
6	14	33,33%	5	11,90%	20	47,62%	3	7,14%	0	0,00%	43	100%
7	10	23,81%	9	21,43%	17	40,48%	6	14,29%	0	0,00%	43	100%
8	15	35,71%	8	19,05%	16	38,10%	3	7,14%	0	0,00%	43	100%

Sumber: data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan standar operasional pekerjaan (sop), mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,56%. Ini berarti bahwa standar pekerjaan para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori kurang baik jika dilihat dari hasil angket.
2. Jawaban responden tentang saya selalu dilibatkan dalam penetapan standar hasil kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,21%. Ini berarti bahwa penetapan standar pekerjaan para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
3. Jawaban responden tentang pemimpinan selalu menilai pekerjaan saya dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,21%. Ini berarti bahwa penilaian pekerjaan para pegawai

pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

4. Jawaban responden tentang pemimpin selalu menguji hasil kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,21%. Ini berarti bahwa hasil kerja para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
5. Jawaban responden tentang saya selalu melaksanakan yang terbaik dalam pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,88%. Ini berarti bahwa pelaksanaan pekerjaan para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
6. Jawaban responden tentang saya selalu melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan pedoman yang diarahkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,88%. Ini berarti bahwa arahan pekerjaan para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
7. Jawaban responden tentang saya selalu memperbaiki cara kerja saya jika ada yang menyimpang (salah), mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,53%. Ini berarti bahwa cara kerja para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

8. Jawaban responden tentang instansi tempat saya bekerja selalu menghasilkan sanksi atau hukuman apabila pegawai salah dalam pekerjaan., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,53%. Ini berarti bahwa sanksi pekerjaan para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa rata-rata hasil angket berada pada kategori baik dengan dengan hasil tertinggi menjawab sangat setuju 60,47%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju. Ini berarti pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### c. Variabel Disiplin Kerja (Z)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja(Z)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	38,10%	8	19,05%	11	26,19%	7	16,67%	0	0,00%	43	100%
2	20	47,62%	6	14,29%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	43	100%
3	20	47,62%	8	19,05%	11	26,19%	3	7,14%	0	0,00%	43	100%
4	20	47,62%	7	16,67%	14	33,33%	1	2,38%	0	0,00%	43	100%
5	22	52,38%	7	16,67%	12	28,57%	1	2,38%	0	0,00%	43	100%
6	26	61,90%	4	9,52%	11	26,19%	1	2,38%	0	0,00%	43	100%
7	21	50,00%	7	16,67%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	43	100%
8	16	38,10%	10	23,81%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	43	100%
9	15	35,71%	10	23,81%	13	30,95%	4	9,52%	0	0,00%	43	100%
10	20	47,62%	7	16,67%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	43	100%

Sumber: data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya selalu datang tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,56%. Ini berarti bahwa disiplin para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
2. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,53%. Ini berarti bahwa penyelesaian tugas para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
3. Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,88%. Ini berarti bahwa pelaksanaan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
4. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,21%. Ini berarti bahwa tanggung jawab pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
5. Jawaban responden tentang saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan benar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5

(sangat setuju) sebesar 41,86%. Ini berarti bahwa penggunaan fasilitas kerja oleh pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

6. Jawaban responden tentang saya mampu menggunakan peralatan kantor secara efektif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 34,88%. Ini berarti bahwa penggunaan peralatan kantor oleh pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
7. Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi aturan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,53%. Ini berarti bahwa kepatuhan kerja para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.
8. Jawaban responden tentang saya selalu menjalankan aktivitas di kantor sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,19%. Ini berarti bahwa aktivitas para pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II dalam kategori baik jika dilihat dari hasil angket.

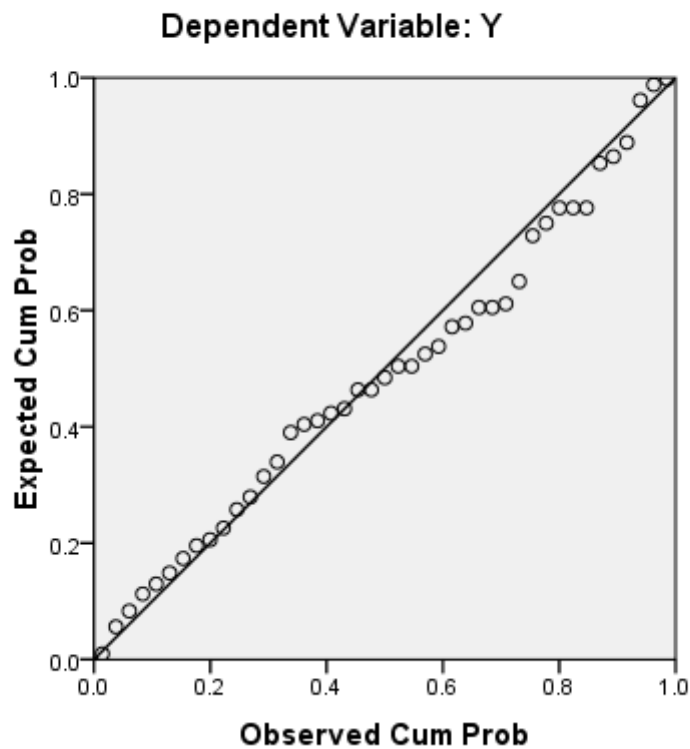
Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa rata-rata hasil angket berada pada kategori baik dengan dengan hasil tertinggi menjawab sangat setuju 44,19%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju. Ini berarti pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

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



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data tidak berdistribusi normal apabila sebaran data tidak mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.055	3.301		10.013	.000		
	X	.648	.099	.714	6.527	.000	1.000	1.000

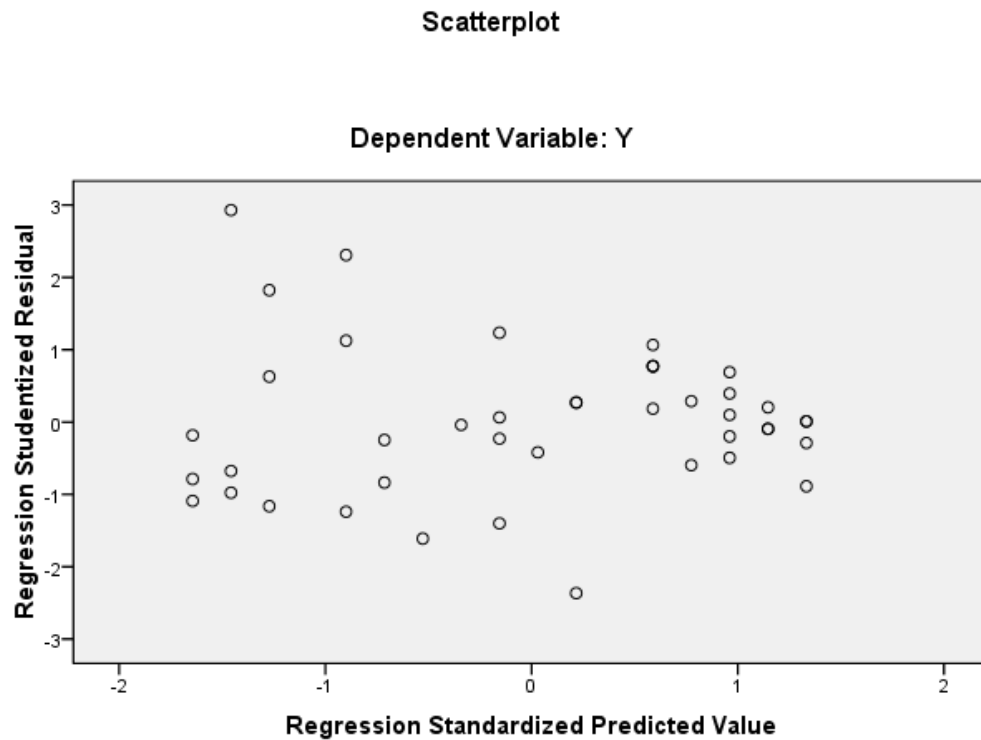
a. Dependent Variable: Y

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

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

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.



### 1). Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.055	3.301		10.013	.000		
	X	.648	.099	.714	6.527	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 6,527$$

$t_{tabel} = 1,683$ , diperoleh dari tabel t, dengan  $dk = n - 2 = 43 - 2 = 41$ , dengan derajat  $\alpha = 0,05$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi & Irfan, 2013):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (6,527) > t_{tabel} (1,683)$ , dengan taraf signifikan  $0,037 < 0,05$ . Nilai 6,527 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja.

**2). Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)**

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	46.861	2.827		16.578	.000	
	XZ	.007	.003	.391	2.724	.009	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,724$$

$t_{tabel} = 1,683$ , diperoleh dari tabel t, dengan  $dk = n - 2 = 43 - 2 = 41$ , dengan derajat  $\alpha = 0,05$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi & Irfan, 2013):

c) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel pengawasan melalui variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

d) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel pengawasan melalui variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin diperoleh  $t_{hitung} (2,274) > t_{tabel} (1,683)$ , dengan taraf signifikan  $0,009 < 0,05$ . Nilai 2,274 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengawasan, disiplin kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,527 > t_{tabel}$  dengan sig.  $0,037 < 0,05$  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Amanda, 2016). Dengan menjalankan kepemimpinan yang baik, maka sebuah perusahaan yang baik akan semakin terencana dan terorganisir.

Pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja (Arianty, 2017).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja (Astuti, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengawasan terhadap kinerja

secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel pengawasan terhadap kinerja. Artinya jika pengawasan semakain baik maka akan semakin baik kinerjanya.

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi organisasi/perusahaan maupun bagi pegawai (Sutrisno, 2012). Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. (Lesmana, 2019)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai kedisiplinan yang buruk. (Jufrizen, 2017)

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja (Astuti, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel disiplin terhadap kinerja. Artinya jika disiplin semakain baik maka akan semakin baik kinerjanya.

### 3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan akan tetapi aktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. (Sunyoto, 2012)

Sedangkan disiplin adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. (Suharsimi, 2010)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin diperoleh  $t_{hitung} (2,274) > t_{tabel} (1,683)$ , dengan taraf signifikan  $0,009 < 0,05$ . Nilai 2,274 lebih besar dari 1,683 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja melalui variabel disiplin.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X) melalui variabel disiplin.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- e. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
- f. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
- g. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.
- h. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II perlu meningkatkan pengawasan bagi pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
2. Sebaiknya Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II perlu meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

3. Sebaiknya Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II perlu meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Astra International Tbk Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 1103–1130.
- 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.
- Ardansyah, A. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, 16(2), 153–162.
- Astuti, R. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 68–78.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 2(2), 121–140.
- Bangun, W. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(10).
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat □: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 666–670.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksanaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 1(1), 141–164.
- Marsaoly, K. M. S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2(2), 24–33.
- Nielwaty, E. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 1(1), 1–10.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 1(1), 145–160.
- Pauzi, P. (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(3), 905–917.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 1(1), 216–222.
- Purnomo, M. F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 5–14.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Sadiatmi, R., & Kurniawati, Z. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug, Tangerang. *Jurnal Aviiasi Langit Biru*, 8(17), 14–27.
- Sami'an, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 23(1), 10–14.
- Singodimedjo, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sopian, I. (2014). Disiplin Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–19.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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(1), 27–36.

**Jawaban Responden terhadap Variabel X<sub>1</sub>**

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	5	5	3	5	3	5	32
2	4	3	3	3	3	4	3	3	26
3	3	5	5	5	5	3	5	5	36
4	3	5	3	5	5	3	3	5	32
5	3	4	4	5	5	5	3	5	34
6	2	5	2	5	3	3	5	3	28
7	3	3	3	3	5	3	3	4	27
8	3	3	3	3	3	3	3	5	26
9	5	5	5	4	3	5	4	4	35
10	5	2	5	5	2	5	5	5	34
11	5	5	3	5	5	5	5	2	35
12	3	5	5	5	5	5	5	5	38
13	3	3	3	3	5	3	3	3	26
14	2	5	2	5	5	2	5	2	28
15	5	2	2	5	3	5	2	2	26
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31
17	3	3	3	5	3	3	3	3	26
18	2	2	5	4	5	2	2	5	27
19	3	3	3	5	3	3	3	3	26
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	4	5	5	5	5	39
22	4	4	4	4	5	5	4	4	34
23	4	4	4	4	5	3	4	4	32
24	4	4	5	4	3	5	4	5	34
25	5	4	5	4	5	5	4	5	37
26	3	3	3	5	4	3	3	3	27
27	5	2	5	5	2	5	2	5	31
28	3	3	3	5	3	3	3	3	26
29	2	2	5	2	5	2	2	5	25
30	3	3	3	5	3	3	3	3	26
31	3	2	3	2	5	3	2	3	23
32	3	3	3	5	4	3	3	3	27
33	4	4	4	4	2	4	4	4	30
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	2	5	2	5	34
36	3	4	3	3	3	3	3	3	25

37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	2	5	2	3	3	3	3	25
39	5	5	5	5	2	3	5	3	33
40	5	5	5	5	3	3	3	3	32
41	3	5	3	3	3	3	5	3	28
42	4	4	4	5	4	4	4	4	33

**Jawaban Responden terhadap Variabel X<sub>2</sub>**

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

37	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
38	3	5	2	4	3	4	4	3	2	5	35
39	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	44
40	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
41	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	38
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47

**Jawaban Responden terhadap Variabel X<sub>3</sub>**

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	5	3	5	3	5	3	5	32
2	5	3	3	5	3	4	3	3	29
3	4	5	3	5	5	3	5	5	35
4	5	3	5	5	3	4	3	5	33
5	4	3	5	3	5	5	3	5	33
6	3	3	4	4	5	5	5	3	32
7	5	2	5	2	5	3	3	4	29
8	3	3	3	3	3	5	3	5	28
9	3	3	5	3	5	5	4	4	32
10	5	2	3	4	4	3	5	5	31
11	2	5	2	5	5	2	5	2	28
12	5	5	5	3	5	5	5	5	38
13	3	3	3	3	4	4	5	5	30
14	2	5	5	2	5	2	5	3	29
15	5	5	3	3	3	3	3	5	30
16	4	3	3	3	5	3	5	5	31
17	3	3	5	2	3	4	4	3	27
18	5	5	2	5	2	5	5	2	31
19	3	3	4	4	3	3	3	3	26
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	5	4	4	5	34
25	5	5	3	5	5	5	4	5	37
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	5	3	5	5	2	5	2	5	32
28	3	5	5	3	3	3	3	3	28
29	3	5	3	5	5	2	2	5	30
30	5	3	5	5	3	3	3	3	30
31	3	4	4	3	5	3	2	3	27
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	3	3	5	3	5	5	3	3	30
35	5	5	3	5	5	3	5	5	36
36	3	3	3	5	3	5	4	3	29





**Jawaban Responden terhadap Variabel Y**

No.	Butir Angket												Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	4	3	3	3	5	3	5	3	5	5	48
2	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	43
3	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	52
4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	49
5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	3	48
6	4	5	4	3	5	3	5	5	3	5	3	4	49
7	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	50
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	38
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	56
10	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	50
11	5	3	5	4	3	5	3	2	2	5	2	5	44
12	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	55
13	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	44
14	5	3	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	54
16	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	46
17	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	49
18	5	4	5	5	5	3	4	4	2	2	5	4	48
19	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	42
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
22	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	47
23	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	49
24	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	52
25	5	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	49
26	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	49
27	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	5	5	53
28	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	42
29	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	48
30	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	44
31	2	5	2	2	5	2	3	5	3	2	3	2	36
32	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	44
33	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	47
34	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	43
35	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	56
36	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	2	4	3	5	4	3	5	3	4	2	5	2	42
39	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	54
40	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	56
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57

## HASIL SPSS

### Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.498	3.45751	1.290

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.313	1	509.313	42.605	.000 <sup>a</sup>
	Residual	490.129	41	11.954		
	Total	999.442	42			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.055	3.301		10.013	.000		
	X	.648	.099	.714	6.527	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

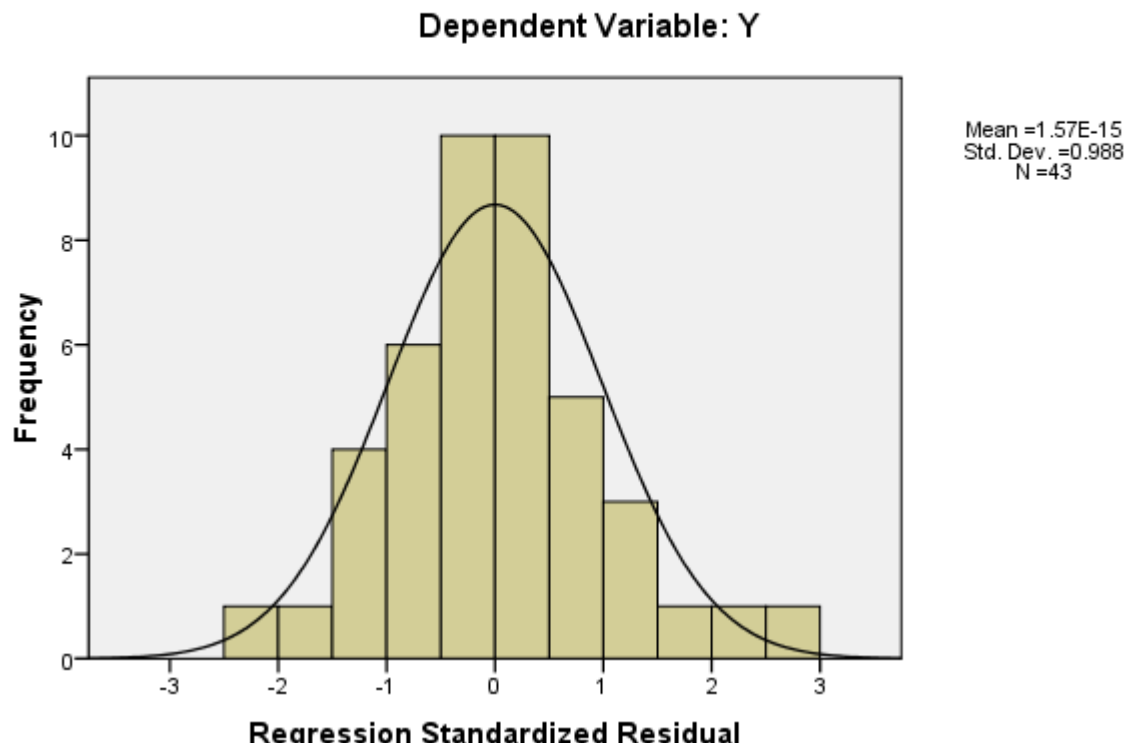
## NPar Tests

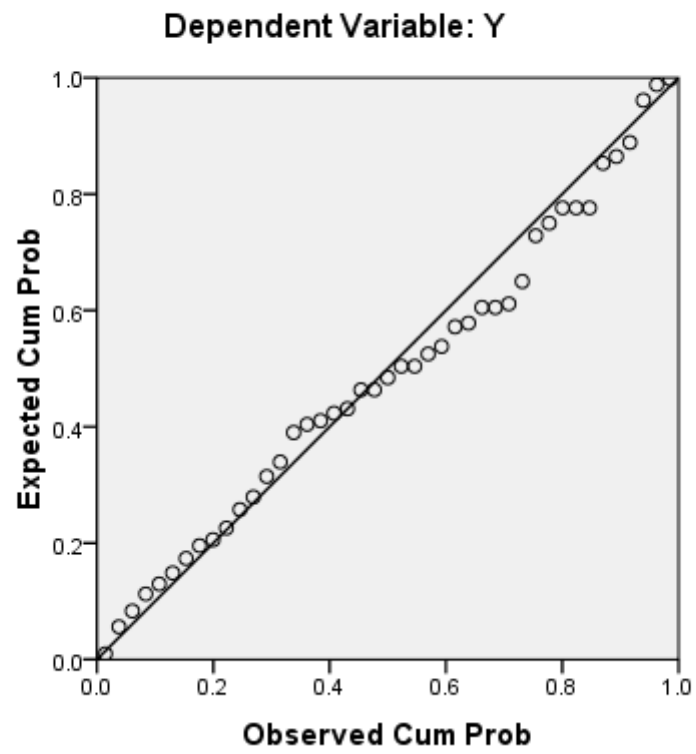
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		43	43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	32.8372	54.3256
	Std. Deviation	5.37601	4.87814
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.192
	Positive	.108	.122
	Negative	-.164	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		1.073	1.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199	.083
a. Test distribution is Normal.			

## Charts

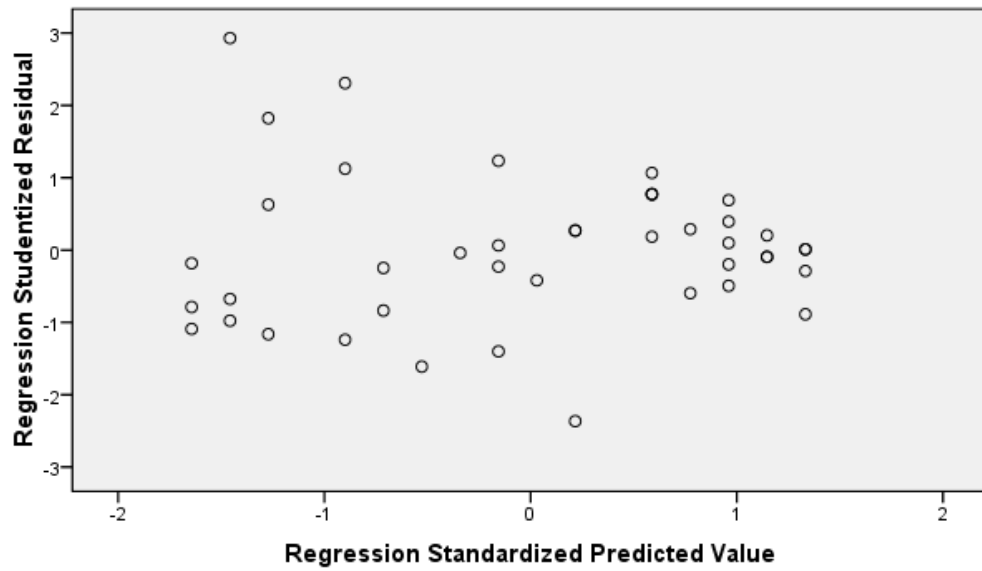
Histogram



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

## Scatterplot

Dependent Variable: Y



## HASIL SPSS

### Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.391 <sup>a</sup>	.153	.133	4.54324	.900

a. Predictors: (Constant), XZ

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.161	1	153.161	7.420	.009 <sup>a</sup>
	Residual	846.281	41	20.641		
	Total	999.442	42			

a. Predictors: (Constant), XZ

b. Dependent Variable: Y

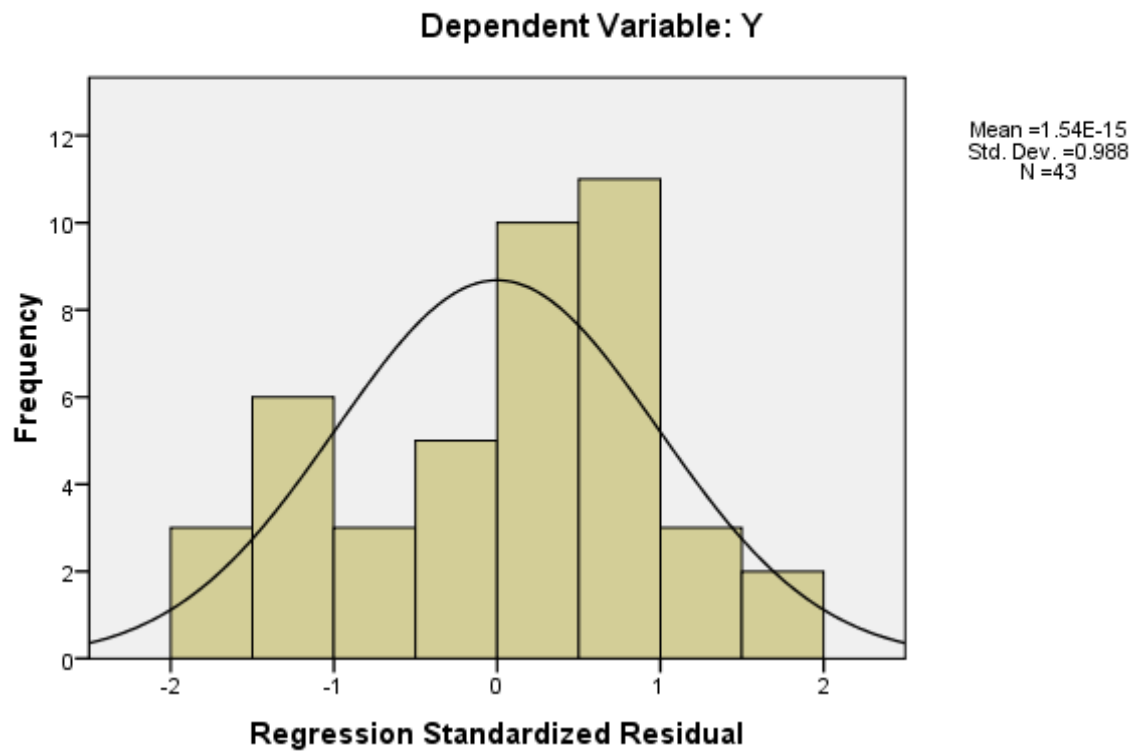
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	46.861	2.827		16.578	.000		
	XZ	.007	.003	.391	2.724	.009	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

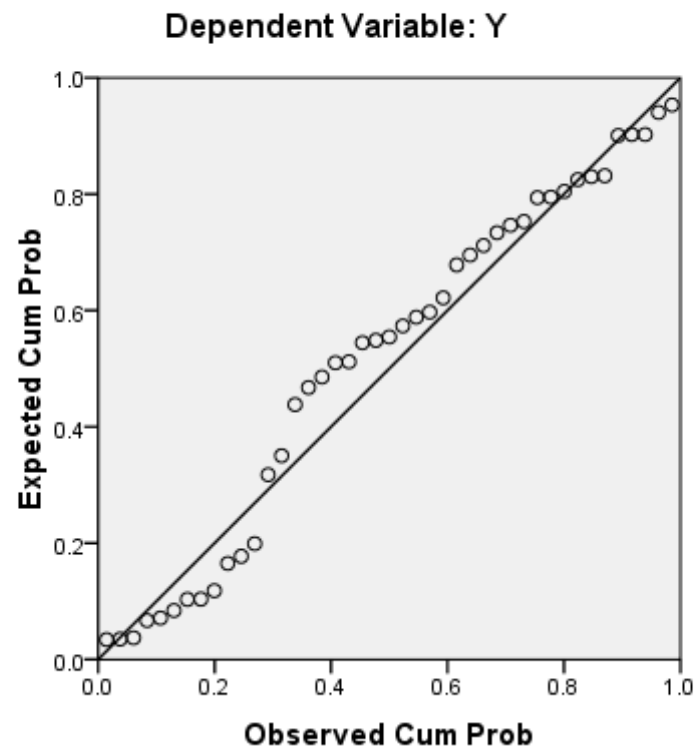
## Charts

## Histogram



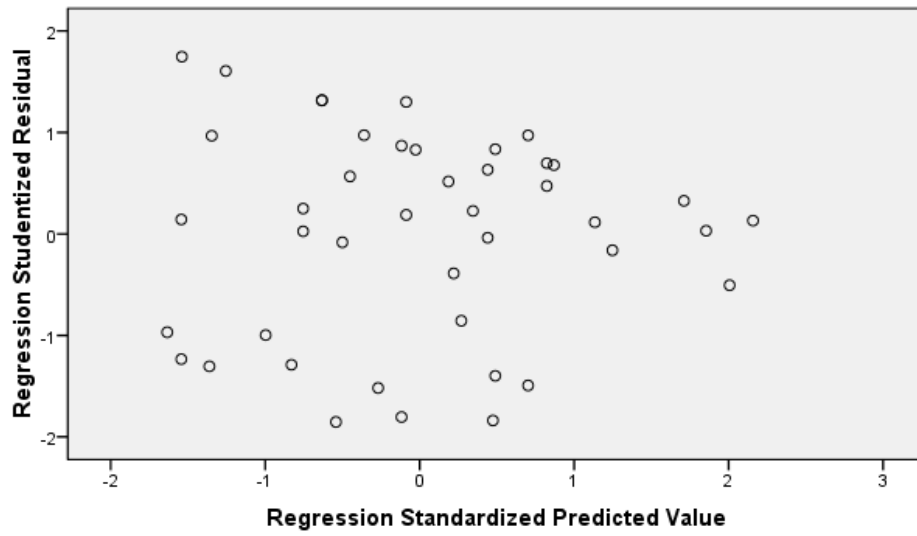


### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Y



Tabel F

 $\alpha = 0,05$ 

Dk Penyebut (n-k-1)	Dk Pembilang (k)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123

35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963

74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
∞	3,842	2,997	2,606	2,373	2,215	2,099	2,011	1,939	1,881	1,832

Tabel R

<b>dk</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925

7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

<b>dk</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366

77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
----	-------	-------	-------	-------	-------



<b>dk</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
$\infty$	0,052	0,062	0,074	0,081	0,104

Tabel t

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437

12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423

77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
$\infty$	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300