

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJAKARYAWAN PT. SINAR
TELEKOM - MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

**Nama : Herike Fastania Lupini
NPM : 1505160552
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **HERIKE FASTANIA LUPINI**
NPM : **1505160552**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. SINAR TELEKOM**
Dinyatakan : *(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(PERYS LAILI KHODRI NST, SE, M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)

Pembimbing

(Dr. JURAZEN, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : HERIKE FASTANIA LUPINI
NPM : 1505160552
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. SINAR
TELEKOM

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

Medan, Maret 2019

Pembimbing

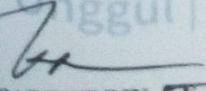

Dr. JURRIEN, S.E., M.Si

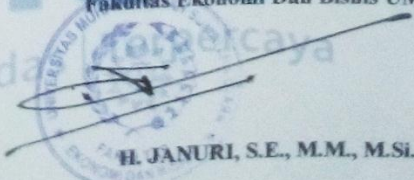
Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si


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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : HERIKE FASTANIA LUPINI
NPM : 1505160552
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.
SINAR TELEKOM

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
4/3.2019	Draft Survei Pohon	JK	
4/3.2019	Paragraf dan Peneliti	JK	
11/3.2019	Perbaikan Paragraf	JK	
13/3.2019	Perbaikan Bab	JK	
17/3.2019	Acc Ridy	JK	

Dosen Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Herike Fastania Lupini
NPM : 1505160552
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, 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 Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perkuat dengan kehadiran saksi

Medan,20..

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

HERIKE FASTANIA LUPINI. NPM. 1505160552. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan PT. Sinar Telekom - Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 234 karyawan PT. Sinar Telekom-Medan, karena populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka dilakukan pengambilan sampel dengan metode slovin dan di dapatkan jumlah sampel sebesar 109 responden yang terdiri dari 109 karyawan PT. Sinar Telekom-Medan. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom-Medan, dan pengujian secara parsial juga menunjukkan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom-Medan, serta pengujian secara simultan menunjukkan besaran nilai F hitung dengan tingkat signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom-Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah Peneliti kepada Allah Swt. Atas rahmat kenikmatan, karunia, dan hidayah yang diberikan kepada Peneliti dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan Peneliti menyelesaikan karya ilmiah berupa Skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom**”. Shalawat beriring salam dipersembahkan kepada suri tauladan dan pembimbing baginda Rasulullah Saw. Yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang menderang dan disinari cahaya imam dan islam. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memproses gelar sarjana (S-1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyelesaikan Skripsi ini, peneliti menyadari banyak mengalami rintangan dan kesulitan yang peneliti hadapi baik dari segi waktu, biaya, maupun tenaga. Namun, berkat usaha dan ridho Allah Swt. Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Teristimewa untuk kedua orangtua Saya tercinta, Terima kasih untuk **Ibunda Endang Kustrina** yang telah membantu Saya baik bantuan moral maupun materil serta jerih payah mengasuh dan mendidik, kasih sayang, doa restu, nasihat, dan pengorbanan yang tidak ternilai dalam hidup Saya dan sangat besar pengaruhnya dalam penyusunan Skripsi ini.

Peneliti menyadari, bahwa Skripsi ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih tidak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Agus Sani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, **SE, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen serta staff pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan
8. Bapak/Ibu serta seluruh karyawan PT. Sinar Telekom yang telah membantu penulis dalam penyusunan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

9. Terimakasih untuk abangku tersayang Randa Lupini, Andrew Lupini, Gilang Lupini, serta Kaka Iparku Uci Agustin, Yuliana, Zulvy dan kekasihku Alamsyah Putra.
10. Terimakasih untuk Ibu Melania Kencana sebagai SPV dan semua rekan-rekan tersayangku di Grapari Medan Karya Jasa.
11. Kepada sahabat-sahabat ku tersayang Kartika Azhar, Nurhayani, Maya Adesti, Bunga Hidayah, Septi Diana, Anisa Putri, Fifi Novianti, dan sepupuku Debi Amelia.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sebagai manusia yang memiliki keterbatasan ilmu pengetahuan tentu jauh kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun pembaca demi menyempurnakan Skripsi ini selanjutnya. Harapan peneliti, semoga pendidikan pada umumnya dan bagi peneliti khususnya.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Peneliti

HERIKE FASTANIA LUPINI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Displin Kerja.....	7
a. Pengertian Displin Kerja.....	7
b. Tujuan Disiplin Kerja	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja ...	9
d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	12
e. Indikator Disiplin Kerja	13
2. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Factor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15

c.	Teori-teori Motivasi	18
d.	Indikator Penguraian Motivasi.....	22
3.	Pengawasan.....	24
a.	Pengertian Pengawasan.....	24
b.	Tujuan Pengawasan	25
c.	Jenis-Jenis Pengawasan	26
d.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	27
e.	Indikator Pengawasan	28
B.	Kerangka Konseptual.....	30
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja.....	30
2.	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	31
3.	Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	31
C.	Hipotesis	32
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A.	Pendekatan Penelitian	33
B.	Defenisi Operasional.....	33
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D.	Populasi dan Sampel	35
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A.	Hasil Penelitian	45
1.	Identitas Responden	45
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	47

3. Uji Asumsi Klasik.....	52
4. Pengujian Hipotesis	57
B. Pembahasan	62
1. Pengaruh Motivasi	62
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	64
3. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel III.2	Indikator Motivasi.....	34
Tabel III.3	Indikator Pengawasan	34
Tabel III.4	Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.5	Jumlah Karyawan PT. Sinar Telekom Medan	36
Tabel III.6	skala Likert	37
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	38
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)	39
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	39
Tabel III.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.5	Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi)	47
Tabel IV.6	Skor Angket untuk Variabel X2 (Pengawasan).....	49
Tabel IV.7	Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin Kerja).....	50
Tabel IV.-8	Uji Normalitas	54
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.10	Hasil Uji Heteroskedasitas dengan Uji <i>Gletser</i>	57
Tabel IV.11	Hasil Uji t.....	58
Tabel IV.12	Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.13	Analisis Koefisien Derminasi (R^2)	60

Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Motivasi terhadap Displin Kerja	30
Gambar II.2	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	31
Gambar II.3	Paradigma Penelitian	32
Gambar IV.1	Grafik Histogram.....	53
Gambar IV.2	Grafik P-P Plot	53
Gambar IV.3	Grafik <i>Scatterplot</i>	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, disiplin kerja dapat dijadikan sebagai pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, maka salah satu asset yang paling berpengaruh terhadap perusahaan adalah sumber daya manusia.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014, hal. 44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Disiplin kerja merupakan bagian sangat penting bagi suatu perusahaan/organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan perkembangan yang berguna bagi perusahaan. Perusahaan akan lebih berpengalaman dan lebih disiplin lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masih terdapatnya karyawan yang kurang profesional, masih adanya karyawan yang terlambat pada saat jam kerja masuk, masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam laporannya masing-masing.

Agar disiplin tumbuh pada diri karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menimbulkan disiplin kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada

tidaknya keteladanan pemimpin ada tidaknya perhatian kepada karyawan, menciptakan kebiasaan-kebiasaan mendukung.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

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

Suatu masalah motivasi yang penulis temukan pada kantor PT. Sinar Telekom-Medan adalah motivasi yang diberikan karyawan belum mampu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan agar dapat sedini mungkin untuk mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu sangat pentingnya pengawasan dan motivasi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Selain dari motivasi yang diperkirakan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan terdapat faktor-faktor lain yang diperkirakan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut diantaranya yaitu pengawasan. Dengan pengawasan yang baik maka karyawan akan senantiasa dituntut untuk bekerja sesuai dengan arahan dan aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga proses pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Saydam dalam Kadarisman (2013, hal.186) yang menyatakan pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengembalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Sehingga diperkirakan pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan adalah merupakan sikap mental dari dalam diri seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan adalah wujud dari disiplin kerja.

PT.Sinar Telekom-Medan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi terbesar di Sumatera yang merupakan bagian dari *dealer* Telkomsel Indonesia. Sebelum melakukan penelitian penulis pertama kali melakukan prariset dengan beberapa kali melakukan kunjungan keperusahaan tersebut untuk mengetahui masalah apa yang sering terjadi diperusahaan PT.Sinar Telekom-Medan, dan penulis menemukan karyawan yang diawasi oleh supervisor dan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Hal ini bisa dari tingkat absensi yang semakin tinggi, masi adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keinginan menyelesaikan laporan tepat waktu, dan masi adanya target-target kerja yang belum tercapai dikarenakan kurangnya pengawasan dan motivasi yang berikan. PT.Sinar Telekom-Medan

perlu meningkatkan motivasi dan pengawasan agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Disiplin kerja karyawan dapat meningkat tergantung pada perusahaan dalam melaksanakan pengawasan dan memotivasi karyawannya agar patuh dan mengikuti seluruh aturan-aturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan".

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperkirakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: motivasi dan pengawasan. Dilihat dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja beberapa karyawan terlihat dari tingkat absensi yang semakin tinggi.
2. Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki motivasi yang tinggi, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang kurang memiliki keinginan menyelesaikan laporan tepat waktu.
3. Masih adanya target-target kerja yang belum tercapai dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan?
2. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan?
3. Apakah motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan sumber daya manusia umumnya tenaga kerja dan untuk menambah referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan masukan, saran dan memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan khususnya karyawan PT. Sinar Telekom-Medan.
- b. Sebagai langkah awal pengembangan dan peningkatan kualitas khususnya pada karyawan PT. Sinar Telekom-Medan.
- c. Sebagai bahan acuan agar perusahaan lebih semangat dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kekuatan sumber daya manusia (SDM) dapat tercermin dalam sikap, dan perilaku disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan.

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

Menurut Sutrisno (2010 hal. 87) dalam sutrisno disiplin merupakan penggerak karyawan agar siap perkerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus ada diusahakan disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karna sebenarnya hukuman merupakan alat yang paling akhir menegakkan disiplin.

Menurut Harlie (2010, hal. 117) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013, hal. 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Suatu instansi menetapkan setiap peraturan untuk bias dipatuhi oleh setiap pegawai yang bekerja, dikarenakan peraturan tersebut memiliki berbagai tujuan. Pegawai yang mematuhi peraturan adalah pegawai yang disiplin. Siswanto (2010, hal. 292) mengemukakan bahwa tujuan dari disiplin yaitu :

1) Tujuan Umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2) Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari disiplin dapat dijelaskan secara jelas dengan rincian sebagai berikut:

- a. Agar para tenaga menetapi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya seta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kedepannya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sustrisno (2012, hal 89) Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa dapat menjamin balas jasa yang setimpal dengan balas jasanya yang telah dikontribusi bagi perusahaan, bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tetang tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan jam kerja yang telah ditentukan, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak adanya peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau terikat oleh peraturan apapun juga dengan adanya pengawasan seperti demikian.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter Antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

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

Menurut Hasibuan (2011, hal 110) Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.

2) Peranan pimpinan

Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.

3) Keadilan

Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membeda-bedakan pangkat dangolongan.

4) Balas jasa

Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

5) Pengawasan

Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan.

6) Sanksi

Adanya hukuman bila ada pegawai yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

7) Hubungan kemanusiaan

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

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

Antara lain :

1) Disiplin Prepentif

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

2) Disiplin Korektif

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

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013, hal. 825-826) Keempat prespektif tersebut Antara lain :

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korekif (Corrective Discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective) yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2013, hal. 356) Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dalam hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Adapun Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2-12, hal. 94) yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran karyawan

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

2. Ketetapan jam kerja

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

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

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

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

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

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, karna itu peranan sumbe daya manusia yang terlibat sangat penting untuk menggerakkan semua pekerjaan perusahaan tersebut. Agar sesuai dengan yang dikehendaki maka perusahaan harusla memahami motivasi setiap karyawan yang bekerja dengan baik sesuai harapan dan tujuan perusahaan.

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

Menurut Hasibuan (2011, hal.1430) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2009, hal 837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2012,hal116) Faktor tersebut dapat didakan atas Faktor intern dan Faktor ekstren yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

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

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal yang diuraikan sebagai berikut :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

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

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan Motivasi seseorang :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervise yang baik

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

d. Adanya jaminan pekerjaan

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

e. Status dan tanggung jawab

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

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan biasanya sudah diterapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Teori-teori Motivasi

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

1. Teori Kepuasan

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

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan yang terkenal dapat diuraikan sebagai berikut:

a. F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

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

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh kebutuhan manusia itu dapat diklarifikasikan dedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

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

2. Kebutuhan rasa aman

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

3. Kebutuhan hubungan social

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama atau bersosialisasi dengan orang lain.

4. Kebutuhan pengakuan

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

5. Kebutuhan aktualisasi diri.

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

c. Frederick herberg degan Teori Model dan Faktor

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

1. Faktor pemeliharaan

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

2. Faktor motivasi

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

2. Teori Motivasi Prestasi

a) *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencaoai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang.

b) *Need for affiliation*

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

c) *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

3. Teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, ada tiga kebutuhan tersebut dgn sebaik-baiknya.

a. Keberadaan.

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

b. Keekerabatan

Merupakan keterkaitan Antara seorang dengan lingkungan social sekitarnya.

c. Pertumbuhan

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

4. Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negative perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menggagap manusia itu :

- 1) Malas dan tidak suka bekerja
- 2) Kurang bias bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
- 3) Kurang suka menerima perubahan
- 4) Mementingkan diri sendiri

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

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
5. Teori Motivasi Proses

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

a. Teori Harapan

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

b. Teori Keadilan

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

c. Teori penguatan

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

d. Indikator Pengukuran Motivasi

Indikator-indikator motivasi karyawan, Menurut Bangun (2012,hal312)

adalah :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak pada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti ada jaminan social tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan dan asuransi kesehatan.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat kerja yang menarik dan menantang.

Menurut Mangkunegara (2013,hal 111) indikator motivasi karyawan adalah :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Orientasi tugas dan keseriusan, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita dan kesuksesan, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

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

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengembalian tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk

menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan satu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang dapat diharapkan oleh manajemen dapat dipenuhi dan berjalan dengan baik.

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

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

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

Dilihat dari uraian diatas dapat di artikan pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja supaya kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan tercapai. Dan pengawasan juga merupakan sebuah proses mengamati pelaksanaan dari para karyawan, dimana pengaawasan tersebut adalah sebagai tindakan melihat efektivitas yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pengawasan

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

Menurut Rachman (2001 :23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah.
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 3) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.
- 4) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitanya dengan rencana dari suatu organisasi.

Hasibuan (2014, hal. 242) mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah:

- 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan (Corrective) jika terdapat penyimpangan-penyimpangan.
- 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rancana.

Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan pengawasan dilakukan sebelum proses, saat proses, dan setelah proses, yakni hingga hasil diketahui penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan kegiatan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Jenis-jenis Pengawasan

Pengawasan pendahuluan (Feed Forward Control), atau sering disebut steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

Menurut Manullang (2009, hal.176) berbagai macam pendapat tentang jenis-jenis pengawasan. Terjadinya perbedaan pendapat tersebut teturama karna perbedaan sudut pandangan atau dasar perbedaan jenis-jenis pengawasan itu.

Adanya 4 macam dasar penggolongan jenis pengawasan yakni :

1. Waktu pengawasan
2. Objek pengawasan
3. Subjek pengawasan
4. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2008, hal 336-337) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan sebagai berikut :

1) Perubahan lingkungan organisasi

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

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

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

3) Kesalahan-kesalahan

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

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

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

e. Indikator Pengawasan

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

Menurut Manullang (2009, hal.173) indikator yang membentuk pengawasan adalah :

a. Menentukan standart

Menciptakan ukuran standart pelaksanaan. Standart pelaksanaan adalah suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaia hasil.

b. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan

Suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawasan dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

c. Membandingkan Antara pelaksanaan pekerjaan.

Suatu perbandingan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.

d. Mengadakan perbaikan atau koreksi

Yaitu melakukan perbaikan atau koreksi sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Menurut Handoko (2009,hal 373) Indikator yang membentuk pengawasan adalah :

1) Akurat

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

2) Tepat waktu

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

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap sehingga informasi menjadi kredibel.

4) Terpusat pada titik pengawasan strategic

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

5) Fleksibel

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

6) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

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

7) Diterima para anggota organisasi

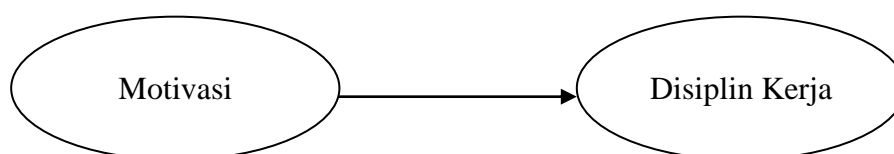
Sistem pengawasan harus mampu mengantarkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong pekerjaan otomi, tanggung jawab dan prestasi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

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

Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016.hal.10-19) hasil pembahasan menunjukkan bahwa pengaruh terhadap disiplin kerja artikel ini berkesimpulan penganggaran disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan hasil kerja. Oleh karena itu hendaknya setiap karyawan memiliki motivasi yang sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.



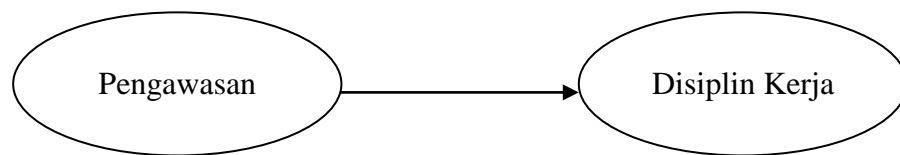
Gambar II.1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

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

Hasil penelitian Meika dan Pramono, RE (2017,hal.56-61) berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terhadap pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan secara positif, yang artinya jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja.

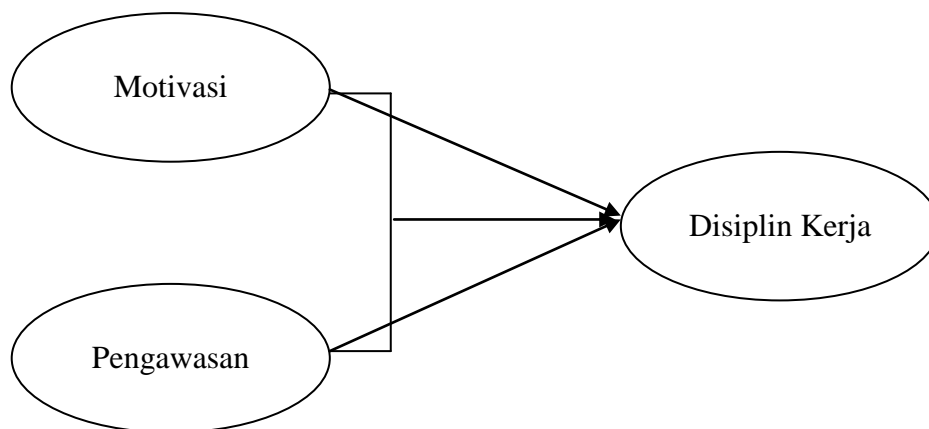
Dari uraian diatas tampak jelas bahwa pengawasan yang efektif disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.



Gambar II.2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

3. Pengaruh Motivasi dan pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

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



Gambar II.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dibuat oleh peneliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan.
3. Motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Telekom- Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian Ini menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2003:11).

B. Defenisi Operasional

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

1) Disiplin Kerja (Y)

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

Tabel III-1. Indikator Disiplin Kerja

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

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

2) Motivasi (X_1)

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Table III-2. Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Fisiologis atau kebutuhan fisik
2	Fasilitas keamanan dan keselamatan
3	Social
4	Penghargaan
5	Aktualisasi diri

Sumber: bangun (2012, hal312)

3) Pengawasan (X_2)

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

Tabel III-3. Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Menentukan standart
2	Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan
3	Membandingkan antara pekerjaan
4	Pengadakan perbaikan atau koreksi

Sumber : manullang (2009, hal 173)

C. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada PT. Sinar Telekom-Medan

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember sampai April 2019 yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-4. Waktu penelitian

Jadwal kegiatan	Bulan Pelaksanaan Tahun 2018-2019														
	November			Desember			Januari			Februari			Maret		
Pra riset	■	■	■												
Pengajuan judul				■											
Penyusunan proposal				■	■	■									
Bimbingan proposal							■	■	■	■					
Seminar proposal										■					
Penyusunan skripsi											■	■	■	■	
Sidang meja hijau													■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik dari kesimpulan. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Telekom-Medan- Medan yang berjumlah 234 karyawan.

Adapun jumlah karyawan PT. Sinar Telekom-Medan berdasarkan bagian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-5. Jumlah karyawan PT.Sinar Telekom-Medan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Customer Servie	15
2.	SDM	40
3.	Personalia	3
4.	Keuangan	5
5.	Pemasaran	30
6.	Teknisi	2
7.	Umum	35
8.	Sales	40
9.	AO	25
10.	Promotor	30
11.	Snaiper	9
Jumlah		234

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi Sugiyono (2012, hal 116). Dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode slovin, dimana tidak semua anggota populasi digunakan sebagai sampel tetapi peneliti dapat memilih orang-orang yang di temui pada saat peneliti mengumpulkan data di lapangan. Dengan menggunakan rumus yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{234}{1+234 \times 0.07^2} = 109 \text{ responden}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel
 N : Ukuran populasi
 e : Persen kelonggaran

Berdasarkan rumus diatas maka sampel pada penelitian ini dengan rumus slovin berjumlah 109 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket/Kuisisioner : adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk yang diajukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu di PT. Sinar Telekom-Medan dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi.

Tabel III-6. Skala Likert

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

Sugiyono (2012, hal 143)

Selanjutnya untuk menguji validasi dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrument maka diuji dengan :

a. Uji Validasi

Diketahui untuk mengetahui tingkat ke validan dari instrument kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan

dengan mengkoreksikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus product moment, yaitu :

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

Keterangan :

- N : Banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel X
 $\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel Y
 $(\sum x_i)^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 $(\sum y_i)^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
 $(\sum x_i)^2$: Kuadrat pengamatan variabel X
 $(\sum y_i)^2$: Kuadrat pengamatan variabel Y
 $(\sum x_i y_i)$: Jumlah hasil kali variabel X dan Y⁰²

Kriteria penarikan kesimpulan :

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

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

Tabel III-7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X1)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Validitas
1	0,464	0,188	Valid
2	0,535	0,188	Valid
3	0,644	0,188	Valid
4	0,658	0,188	Valid
5	0,612	0,188	Valid
6	0,601	0,188	Valid
7	0,603	0,188	Valid
8	0,493	0,188	Valid
9	0,330	0,188	Valid
10	0,355	0,188	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Tabel III-8. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Validitas
1	0,625	0,188	Valid
2	0,775	0,188	Valid
3	0,435	0,188	Valid
4	0,488	0,188	Valid
5	0,452	0,188	Valid
6	0,702	0,188	Valid
7	0,355	0,188	Valid
8	0,473	0,188	Valid
9	0,376	0,188	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Tabel III9. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Validitas
1	0,595	0,188	Valid
2	0,589	0,188	Valid
3	0,542	0,188	Valid
4	0,524	0,188	Valid
5	0,515	0,188	Valid
6	0,558	0,188	Valid
7	0,534	0,188	Valid
8	0,297	0,188	Valid
9	0,235	0,188	Valid
10	0,311	0,188	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Dari pertanyaan untuk masing-masing variabel ternyata semua mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menggunanya Cronbach Alpha.

Menurut Nunnaly (Juliadni & Irfan, 2013, hal 81-82) menyatakan bahwa jika nilai koefisien reliabilitas (Sperman Brown r_i) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Dengan rumus sebagai berikut:

$$rn = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{[\Sigma \sigma b^2]}{(\sigma_1^2)} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan :

rn : Reliabilitas instrument
k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\Sigma \sigma b^2$: Total varians butir
 σ_1^2 : Varians total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel III-10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,607	0,600	Reliabel
Motivasi (X1)	0,706	0,600	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,656	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Dari data tabel IV-5 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alphas* masing-masing variabel adalah Disiplin Kerja (Y) dengan nilai 0,607, Motivasi (X1) dengan nilai 0,706, dan Pengawasan (X2) dengan nilai 0,656. Nilai yang dihasilkan masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,600 maka dapat dinyatakan instrumen penelitian ini reliabel.

F. Teknik Anaisis Data

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

1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012, hal 277)

Dimana :

Y : Disiplin kerja
 a : Konstanta
 b₁ dan b₂ : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
 X₁ : Pengawasan
 X₂ : Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi Antara variabel model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di Antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2009, hal. 67) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation Faktor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Heterokedastisitas

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

1. Penguji Hipotesis

a. Uji secara parsial (uji t)

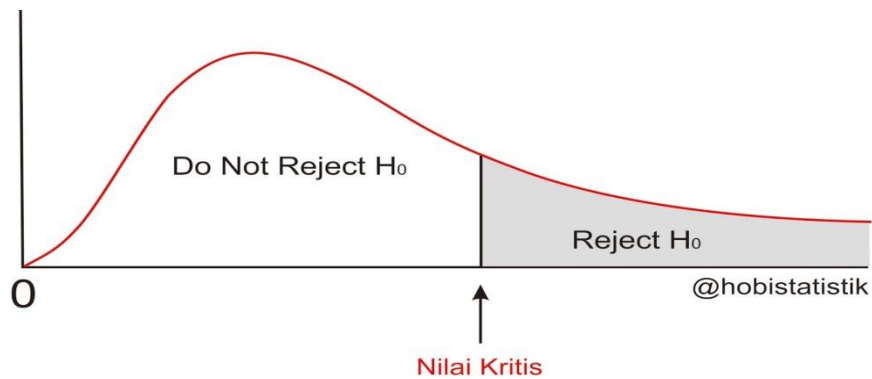
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan vaariabel terkait. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012 hal. 250)

Keterangan :

- t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 rt : Korelasi variasil yang ditentukan
 n : Jumlah sampel



2. Uji F

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

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

(Sugiyono,2012,hal 257)

Keterangan :

- Fh : Tingkat signifikan
 R² : Koefisien korelasi bergandayang telah ditemukan
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah anggota sampel

Dalam hal ini Fhitung dibandingkan dengan Ftabel jika Fhitung <Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika Fhitung>Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima.

3. Koefisien Determinasi (D)

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

$$D = (Rxy)^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012 hal 210)

Keterangan :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan PT. Sinar Telekom sebanyak 234 karyawan. karena populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka dilakukan pengambilan sampel dengan metodeslovin dan di dapatkan jumlah sampelsebesar 109 responden yang terdiri dari 109 karyawan PT. Sinar Telekom-Medan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Apabila hasil pengujian menjumpai data penelitian valid dan reliabel secara statistik, maka disimpulkan kualitas data yang digunakan pada instrumen penelitian cukup baik.

Tabel IV-1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	41 %
2	Perempuan	64	59%
Jumlah		109	100%

Sumber PT. Sinar Telekom

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 64 orang (42%). Hal ini disebabkan karena pada perusahaan banyak membutuhkan tenaga perempuan sehingga pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25	12 orang	11%
2	26-35	49 orang	45%
3	36-45	37 orang	34%
4	46-55	11 orang	10%
	Diatas 55	0	0%
Jumlah		109	100%

Sumber : PT. Sinar Telekom

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-25 tahun yaitu 12 orang (11%) usia antara 26-35 tahun sebanyak 49 orang (45%) usia 36-45 tahun sebanyak 37 orang (34%) dan usia antara 46-55 tahun sebanyak 11 orang (10%).

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	17 orang	15%
2	D-3	39 orang	36%
3	S-1	53 orang	49%
4	S-2	0 orang	0%
Jumlah		109	100%

Sumber : PT. Sinar Telekom

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S-1 yaitu sebanyak 53 orang (49%). Hal ini dikarenakan perusahaan ini dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 tahun	5 orang	5%
2	6-10 tahun	31 orang	28%
3	11-15 tahun	45 orang	41%
4	Diatas 15 tahun	28 orang	26%
Jumlah		109	100%

Sumber : PT.Sinar Telekom

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 11-15 tahun yaitu sebanyak 45 orang (41 %). Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 11 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	34,9	68	62,4	3	2,8	0	0	0	0	109	100
2	29	26,6	74	67,9	6	5,5	0	0	0	0	109	100
3	42	38,5	61	56,0	6	5,5	0	0	0	0	109	100
4	33	30,3	69	63,3	7	6,4	0	0	0	0	109	100
5	33	30,3	71	65,1	5	4,6	0	0	0	0	109	100
6	34	31,2	66	60,6	9	8,3	0	0	0	0	109	100
7	39	35,8	64	58,7	6	5,5	0	0	0	0	109	100
8	62	56,9	44	40,4	3	2,8	0	0	0	0	109	100
9	47	43,1	52	47,7	10	9,2	0	0	0	0	109	100
10	49	45,0	53	48,6	6	5,5	1	0,9	0	0	109	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang penghasilan atau gaji yang diterima harus sesuai dengan kinerja pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,4%.
2. Jawaban responden tentang penghasilan diluar gaji pegawai atau bonus harus diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,9%.

3. Jawaban responden tentang fasilitas keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,0%.
4. Jawaban responden tentang pegawai yang mempunyai kinerja yang memuaskan haruslah mendapat penghargaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,3%.
5. Jawaban responden tentang pegawai harus menarik dan percaya diri, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,1%.
6. Jawaban responden tentang pegawai harus loyal terhadap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,6%.
7. Jawaban responden tentang pegawai harus aktif dan dapat diandalkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,7%.
8. Jawaban responden tentang pegawai harus melakukan pekerjaan dengan serius dan dapat memahami pekerjaan, responden menjawab setuju sebesar 40,4%.
9. Jawaban responden tentang pegawai harus memiliki kemampuan improvisasi dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 47,7%.
10. Jawaban responden tentang pegawai harus saling mendukung dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan baik, responden menjawab setuju sebesar 48,6%.

Tabel IV-6. Skor Angket untuk Variabel X2 (Pengawasan)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	43	39,4	66	60,6	0	0	0	0	109	100
2	23	21,1	38	34,9	46	42,2	2	1,8	0	0	109	100
3	46	42,2	56	51,4	7	6,4	0	0	0	0	109	100
4	54	49,5	51	46,8	2	1,8	2	1,8	0	0	109	100
5	47	43,1	47	43,1	14	12,8	1	0,9	0	0	109	100
6	1	0,9	59	54,1	48	44	1	0,9	0	0	109	100
7	19	17,4	78	71,6	10	9,2	1	0,9	1	0,9	109	100
8	18	16,5	77	70,6	13	11,9	1	0,9	0	0	109	100
9	48	44,0	49	45,0	12	11,0	0	0	0	0	109	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang dalam melakukan pengawasan sangat dibutuhkan adanya penetapan standar, responden menjawab setuju sebesar 39,4%.
2. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 34,9%.
3. Jawaban responden tentang pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,4%.
4. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan, responden menjawab setuju sebesar 46,8%.

5. Jawaban responden tentang pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan, responden menjawab setuju sebesar 43,1%.
6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,1%.
7. Jawaban responden tentang pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 71,6%.
8. Jawaban responden tentang pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 70,6%.
9. Jawaban responden tentang tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,0%.

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

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	42	38,5	67	61,5	0	0	0	0	109	100
2	24	22,0	36	33,0	47	43,1	2	1,8	0	0	109	100
3	0	0	60	55,0	48	44,0	1	0,9	0	0	109	100
4	19	17,4	77	70,6	10	9,2	2	1,8	1	0,9	109	100
5	17	15,6	78	71,6	13	11,9	1	0,9	0	0	109	100
6	48	44,0	49	45,0	12	11,0	0	0	0	0	109	100
7	48	44,0	49	45,0	12	11,0	0	0	0	0	109	100
8	0	0	3	2,8	106	97,2	0	0	0	0	109	100
9	0	0	45	41,3	61	56,0	3	2,8	0	0	109	100
10	0	0	44	40,4	56	51,4	9	8,3	0	0	109	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS yang diolah peneliti kembali

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya, responden menjawab setuju sebesar 38,5%.
2. Jawaban responden tentang saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden menjawab setuju sebesar 33,0%.
3. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,0%.
4. Jawaban responden tentang saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja ditempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 70,6%.
5. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas atau laporan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 71,6%.
6. Jawaban responden tentang saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik, responden menjawab setuju sebesar 45,0%.
7. Jawaban responden tentang saya menjalankan perintah atasan dengan baik, responden menjawab setuju sebesar 45,0%.
8. Jawaban responden tentang saya mematuhi semua tata tertib yang berlaku, responden menjawab setuju sebesar 2,8%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan kehadiran dalam menegakkan disiplin kerja sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,3%.

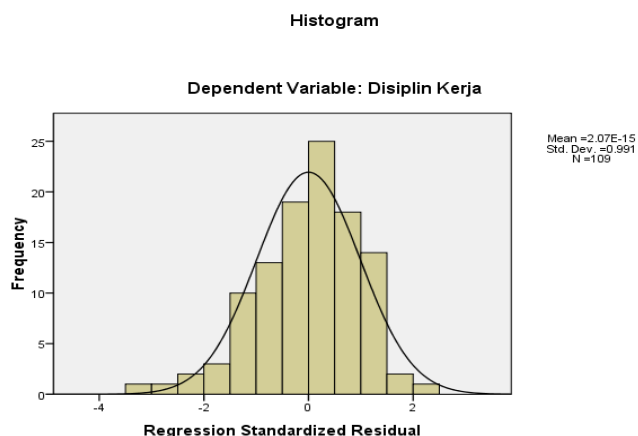
10. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan target dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 40,4%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Asumsi-asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

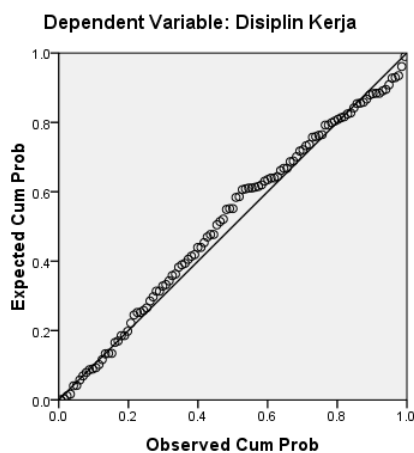
“Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped) (Ghozali, 2009; hal 27)”. Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji statistik. Hasil uji normalitas dalam bentuk grafik histogram dan grafik PP-Plot dapat dilihat pada gambar IV. 1 dan IV. 2 sebagai berikut :



Gambar IV. 1. Grafik Histogram

Pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa pola pada grafik Histogram memiliki normalitas data karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 2. Grafik PP-Plot

Dari grafik PP-Plot pada gambar IV.2 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga

dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel IV-8. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.01358909
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.048
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel IV-6 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,422 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik jika terbebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) dan *tolerance*. “Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas jika $VIF > 10$ atau nilai $tolerance < 0,1$ (Ghozali, 2009; hal 31)”. Hasil uji asumsi multikolinearitas dapat diketahui dari tabel IV-7 sebagai berikut :

Tabel IV-9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.759	3.131		3.117	.002		
Motivasi	.155	.072	.167	2.160	.033	.828	1.207
Pengawasan	.571	.073	.604	7.827	.000	.828	1.207

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

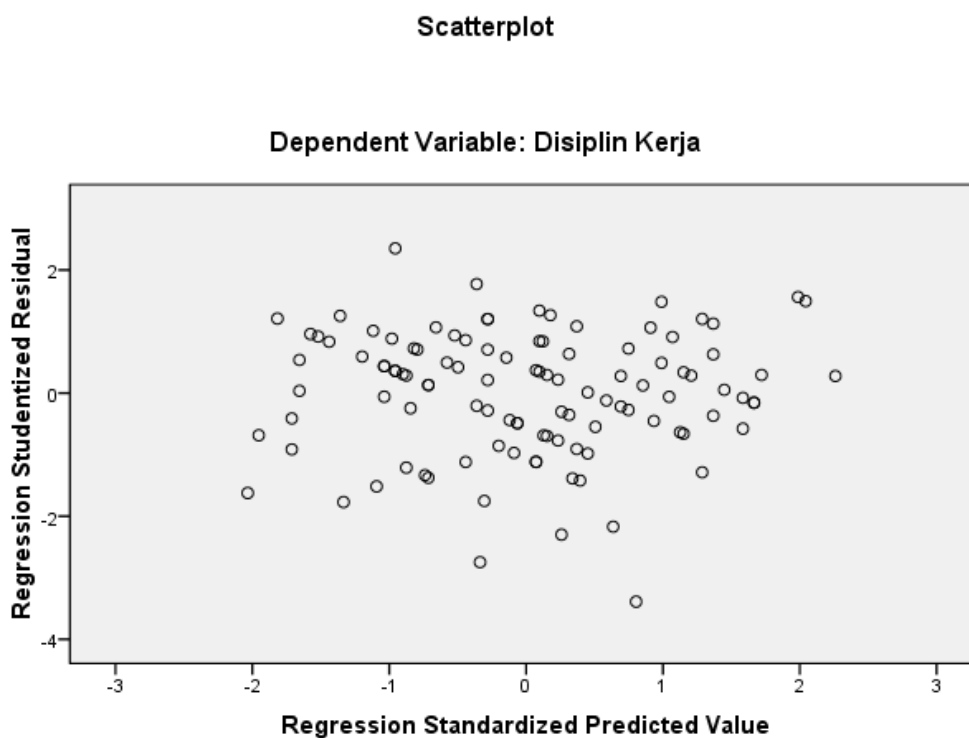
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV-7 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 sehingga disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009; hal 27) dapat dilakukan, antara lain:

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



Gambar IV. 3.Grafik *Scatterplot*

Hasil Pengujian grafik *Scatterplot* pada gambar IV. 3 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat diketahui dari uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlaknya.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-8 sebagai berikut :

Tabel IV-10. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.512	1.867		1.346	.181
	Motivasi	.025	.043	.063	.596	.552
	Pengawasan	-.056	.044	-.135	-1.276	.205

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Hasil uji *Glejser* pada tabel IV-8 menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah lolos dalam uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai Motivasi dan Pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan. Untuk pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t dan untuk pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F.

a. Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau t hitung (pada kolom t) lebih besar

dari t tabel. t tabel dihitung dengan cara $df=n-k$, yaitu $df=109-3=106$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,983. Sedangkan hasil uji t dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-9 di bawah ini :

Tabel IV-11. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.759	3.131		3.117	.002
	Motivasi	.155	.072	.167	2.160	.033
	Pengawasan	.571	.073	.604	7.827	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel IV-9 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial terhadap pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,033 <$ dari alpha 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,160 > 1,983$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Hasil uji terhadap pengaruh variabel Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,000 <$ dari alpha 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,827 > 1,983$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

b. Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1=k-1$, dan $df_2=n-k$, yaitu $df_1=3-1=2$ dan $df_2=109-3=106$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,082. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-10 di bawah ini :

Tabel IV-12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.788	2	199.394	48.267	.000 ^a
	Residual	437.890	106	4.131		
	Total	836.679	108			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Pada tabel IV-10 diatas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (48,267) > dari F tabel (3,082) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima H_a dan menolak H_0 , sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012; hal 97) analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan: “alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Hasil olahan program SPSS dalam analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-11 sebagai berikut :

Tabel IV-13. Analisis Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.477	.467	2.032

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Pada tabel IV-11, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,690 yang berarti korelasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen cukup kuat karena $R > 69\%$ (0,690). Variabel yang lebih dari dua maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* (Situmorang, dkk, 2010; hal 31). Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* sebesar 0,467 yang mengindikasikan bahwa 46,7% variabel dependen (Disiplin Kerja) dipengaruhi oleh variabel independen (Motivasi dan Pengawasan), sedangkan sisanya sebesar 53,3% (100%-46,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.759	3.131		3.117	.002
	Motivasi	.155	.072	.167	2.160	.033
	Pengawasan	.571	.073	.604	7.827	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

maka,

$$Y = 9,759 + 0,155 X_1 + 0,571X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,759 artinya jika Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) dalam model diasumsikan sama dengan 0, maka Disiplin Kerja (Y) sama dengan 9,759.

Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif yaitu 0,155 berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi (X1) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,155 atau 15,5%.

Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif yaitu 0,571 berarti bahwa setiap peningkatan Pengawasan (X2) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,571 atau 57,1%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan, yang berarti apabila Motivasi meningkat maka Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan juga akan ikut meningkat, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-9 dimana nilai signifikansi $0,033 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,160 > 1,983$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Sustrisno (2012, hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa dengan adanya motivasi akan dapat mendorong perilaku seorang karyawan untuk melakukan aktifitas tertentu sesuai tujuan perusahaan serta mematuhi seluruh aturan yang berlaku diperusahaan dalam hal ini yaitu peningkatan disiplin kerja.

Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Hasibuan (2011, hal.1430) yang menyatakan motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa motivasi dapat menciptakan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan disiplin kerja karyawan agar waktu pelaksanaan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin sehingga tercapai tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian Jufrizen (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Rivai (2009) yang menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa motivasi sangat berhubungan erat dengan sikap dan nilai-nilai dari individu karyawan perusahaan, dengan motivasi yang baik maka akan membentuk sikap dan nilai-nilai yang terkait dengan disiplin kerja pada diri karyawan tersebut sehingga akan mempermudah untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi (X1) berpengaruh dan bersimbol positif tersebut juga sejalan dengan realita yang terjadi di PT. Sinar Telekom - Medan dimana untuk meningkatkan Motivasi karyawannya, PT. Sinar Telekom – Medan telah memberikan insentif berupa tunjangan kinerja, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh internal perusahaan setiap bulannya secara transparan.

Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh dan bersimbol positif yang berarti apabila Motivasi (X1) meningkat, maka Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan, yang berarti apabila Pengawasan meningkat maka Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan juga akan ikut meningkat, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-9 dimana nilai signifikansi $0,000 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,827 > 1,983$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal.186) yang menyatakan pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengembalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu

sesuai dengan hasil yang diinginkan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa dengan diterapkannya pengawasan akan lebih menjamin pekerjaan yang akan dilaksanakan lebih baik dan sesuai dengan hasil yang diinginkan atau dengan kata lain dengan pengawasan yang ketat maka akan mendorong kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan lebih mudah dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Pengawasan (X2) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Manullang (2009, hal 173) yang menyatakan pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa dengan pengawasan akan mampu membuat suatu individu atau dalam hal ini adalah karyawan untuk senantiasa berhati-hati dan mengoreksi setiap pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga selaras dengan hal tersebut akan menciptakan disiplin kerja pada diri karyawan tersebut.

Maka, dari uraian teori penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Pengawasan (X2) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Pengawasan (X2) berpengaruh dan bersimbol positif tersebut apabila dikaitkan dengan realita yang

ada di PT. Sinar Telekom - Medan diperkirakan terjadi karena perusahaan telah menerapkan pengawasan melalui suatu sistem absensi elektronik yang tersinkronisasi sehingga disiplin kerja karyawan dapat terpantau secara langsung. Sistem absensi elektronik yang tersinkronisasi tersebut merupakan komitmen dari PT. Sinar Telekom - Medan agar karyawannya dapat bekerja dengan menunjukkan kualitas dan disiplin kerja yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan mudah. Demi menunjukkan komitmen yang tinggi atas sistem pengawasan perusahaan pada saat ini PT. Sinar Telekom - Medan sedang mencanangkan suatu program kebijakan absensi berteknologi lebih canggih yang mana mesin absensi yang dipakai nantinya tidak hanya mampu sekedar melakukan *fingerscanning* atau sidik jari saja, akan tetapi juga wajah dan mata (*face scanning* dan *eyescanning*) yang tentunya hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan disiplin kerja PT. Sinar Telekom - Medan.

Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Pengawasan berpengaruh dan bersimbol positif yang berarti apabila Pengawasan (X2) meningkat, maka Disiplin Kerja (Y) PT. Sinar Telekom - Medan juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh

terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-10 dimana besaran nilai F hitung (48,267) lebih besar dari F tabel (3,082) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Goodhue dan Thompson (2010; hal 17) menyebutkan bahwa: “disiplin kerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan kepatuhan kepada aturan atas serangkaian tugas - tugas individu dengan dukungan Motivasi dan pengawasan yang diberikan”. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa Disiplin Kerja sangat terkait erat dengan dukungan Motivasi dan pengawasan yang ada secara bersamaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Jufrizen (2018; hal 423) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Telekom-Medan.

Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi dan Pengawasan baik secara parsial maupun simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Pengawasan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan.

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini antara lain :

1. Dari hasil penelitian diketahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan sangat kecil (15,5%), artinya motivasi masih kurang terhadap karyawan. Maka perlu dilaksanakan perbaikan motivasi yang lebih *intens*

seperti kegiatan *briefing*, kegiatan konseling atau kegiatan *out bound* kepada karyawan perusahaan.

2. Untuk pengawasan yang sudah baik perlu dipertahankan atau ditingkatkan dengan komunikasi yang lebih baik lagi dengan karyawan, melakukan tukar pikiran dengan karyawan dan lain-lain.
3. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti pendampingan, komunikasi, dukungan konsultan, suksesi kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gaol, C. (2014). *A To Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghazali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multikariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPF.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalangi. Kalimantan Selatan: *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 1(2) : 860-867.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat, *Jurnal Riset Sains Manajemen*,1 (1)
- Juliandi, I. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu*. Bisnis, cetakan pertama. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara., A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Manullang. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Meika, I, Pramono, RE dan Wahjuni.S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margomulio Ambulu, Kabupaten Jember. *Jurnal E-Sospol*. 5(1) : 56-61
- Pramata, R dan Nurbudiawati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. 7(2): 10-19.

- Rachman, A. (2001). *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan*, Jakarta: Haji Mas Agung.
- Rivai, V., & S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*, (Edisi Kedua ed). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinambela,, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dalam Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, (Cetakan Kelima belas). Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pertama ed). Jakarta: Pranada.

Lampiran 1 : Daftar r tabel dan t tabel ($\alpha = 0,05$) dan F tabel ($\alpha = 0,05$)

A. Daftar r tabel dan t tabel ($\alpha = 0,05$)

df	t	r
	0,05	0,05
1	12,706	0,997
2	4,303	0,950
3	3,182	0,878
4	2,776	0,811
5	2,571	0,754
6	2,447	0,707
7	2,365	0,666
8	2,306	0,632
9	2,262	0,602
10	2,228	0,576
11	2,201	0,553
12	2,179	0,532
13	2,160	0,514
14	2,145	0,497
15	2,131	0,482
16	2,120	0,468
17	2,110	0,456
18	2,101	0,444
19	2,093	0,433
20	2,086	0,423
21	2,080	0,413
22	2,074	0,404
23	2,069	0,396
24	2,064	0,388
25	2,060	0,381
26	2,056	0,374
27	2,052	0,367
28	2,048	0,361
29	2,045	0,355
30	2,042	0,349
31	2,040	0,344
32	2,037	0,339
33	2,035	0,334
34	2,032	0,329
35	2,030	0,325
36	2,028	0,320
37	2,026	0,316
38	2,024	0,312

39	2,023	0,308
40	2,021	0,304
41	2,020	0,301
42	2,018	0,297
43	2,017	0,294
44	2,015	0,291
45	2,014	0,288
46	2,013	0,285
47	2,012	0,282
48	2,011	0,279
49	2,010	0,276
50	2,009	0,273
51	2,008	0,271
52	2,007	0,268
53	2,006	0,266
54	2,005	0,263
55	2,004	0,261
56	2,003	0,259
57	2,002	0,256
58	2,002	0,254
59	2,001	0,252
60	2,000	0,250
61	2,000	0,248
62	1,999	0,246
63	1,998	0,244
64	1,998	0,242
65	1,997	0,240
66	1,997	0,239
67	1,996	0,237
68	1,995	0,235
69	1,995	0,234
70	1,994	0,232
71	1,994	0,230
72	1,993	0,229
73	1,993	0,227
74	1,993	0,226
75	1,992	0,224
76	1,992	0,223
77	1,991	0,221
78	1,991	0,220
79	1,990	0,219
80	1,990	0,217
81	1,990	0,216

82	1,989	0,215
83	1,989	0,213
84	1,989	0,212
85	1,988	0,211
86	1,988	0,210
87	1,988	0,208
88	1,987	0,207
89	1,987	0,206
90	1,987	0,205
91	1,986	0,204
92	1,986	0,203
93	1,986	0,202
94	1,986	0,201
95	1,985	0,200
96	1,985	0,199
97	1,985	0,198
98	1,984	0,197
99	1,984	0,196
100	1,984	0,195
101	1,984	0,194
102	1,983	0,193
103	1,983	0,192
104	1,983	0,191
105	1,983	0,190
106	1,983	0,189
107	1,982	0,188
108	1,982	0,187
109	1,982	0,187
110	1,982	0,186
111	1,982	0,185
112	1,981	0,184
113	1,981	0,183
114	1,981	0,182
115	1,981	0,182
116	1,981	0,181
117	1,980	0,180
118	1,980	0,179
119	1,980	0,179
120	1,980	0,178

B. Daftar F tabel ($\alpha = 0,05$)

$\alpha = 0,05$										
df2	df1									
	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
101	3,935	3,086	2,695	2,462	2,304	2,190	2,102	2,031	1,974	1,926
102	3,934	3,085	2,694	2,461	2,303	2,189	2,101	2,030	1,973	1,925
103	3,933	3,085	2,693	2,460	2,303	2,188	2,100	2,030	1,972	1,924
104	3,932	3,084	2,692	2,459	2,302	2,187	2,099	2,029	1,971	1,923
105	3,932	3,083	2,691	2,458	2,301	2,186	2,098	2,028	1,970	1,922
106	3,931	3,082	2,690	2,457	2,300	2,185	2,097	2,027	1,969	1,921
107	3,930	3,081	2,689	2,457	2,299	2,184	2,096	2,026	1,969	1,920
108	3,929	3,080	2,689	2,456	2,298	2,184	2,096	2,025	1,968	1,919
109	3,928	3,080	2,688	2,455	2,298	2,183	2,095	2,024	1,967	1,919
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,966	1,918
111	3,927	3,078	2,686	2,453	2,296	2,181	2,093	2,023	1,965	1,917
112	3,926	3,077	2,686	2,453	2,295	2,181	2,092	2,022	1,964	1,916
113	3,925	3,077	2,685	2,452	2,295	2,180	2,092	2,021	1,964	1,915
114	3,924	3,076	2,684	2,451	2,294	2,179	2,091	2,021	1,963	1,915
115	3,924	3,075	2,683	2,451	2,293	2,178	2,090	2,020	1,962	1,914
116	3,923	3,074	2,683	2,450	2,293	2,178	2,089	2,019	1,962	1,913
117	3,922	3,074	2,682	2,449	2,292	2,177	2,089	2,018	1,961	1,913
118	3,921	3,073	2,681	2,449	2,291	2,176	2,088	2,018	1,960	1,912
119	3,921	3,072	2,681	2,448	2,290	2,176	2,087	2,017	1,959	1,911
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175	2,087	2,016	1,959	1,910

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan

Responden yang terhormat,

Saya Herike Fastania Lupini adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Telekom - Medan” untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediannya saya ucapkan terimakasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (x) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

Nama : _____ *Boleh tidak diisi

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur (Tahun) : 20-25 26-35 36-45 46-55 Diatas 55

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja (Tahun) : 1-5 6-10 11-15 Diatas 15

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara. Adapun pendapat yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut :

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

1. DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4.	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja ditempat kerja					
5.	Saya menyelesaikan tugas atau laporan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
7.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
8.	Saya mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja					
9.	Saya selalu meningkatkan kehadiran dalam menegakkan disiplin kerja					
10.	Saya dapat menyelesaikan target dengan waktu yang telah ditentukan					

2. MOTIVASI

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penghasilan atau gaji yang diterima harus sesuai dengan kinerja pegawai					
2.	Penghasilan diluar gaji pegawai atau bonus harus diberikan perusahaan					
3.	Fasilitas keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja pegawai harus dilengkapi dan diberikan perusahaan					
4.	Pegawai yang mempunyai kinerja yang memuaskan haruslah mendapat penghargaan					
5.	Pegawai harus menarik dan percaya diri					
6.	Pegawai harus loyal terhadap perusahaan					
7.	Pegawai harus aktif dan dapat diandalkan perusahaan					
8.	Pegawai harus melakukan pekerjaan dengan serius dan dapat memahami pekerjaan					
9.	Pegawai harus memiliki kemampuan improvisasi dalam bekerja untuk memajukan perusahaan					
10.	Pegawai harus saling mendukung dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan baik					

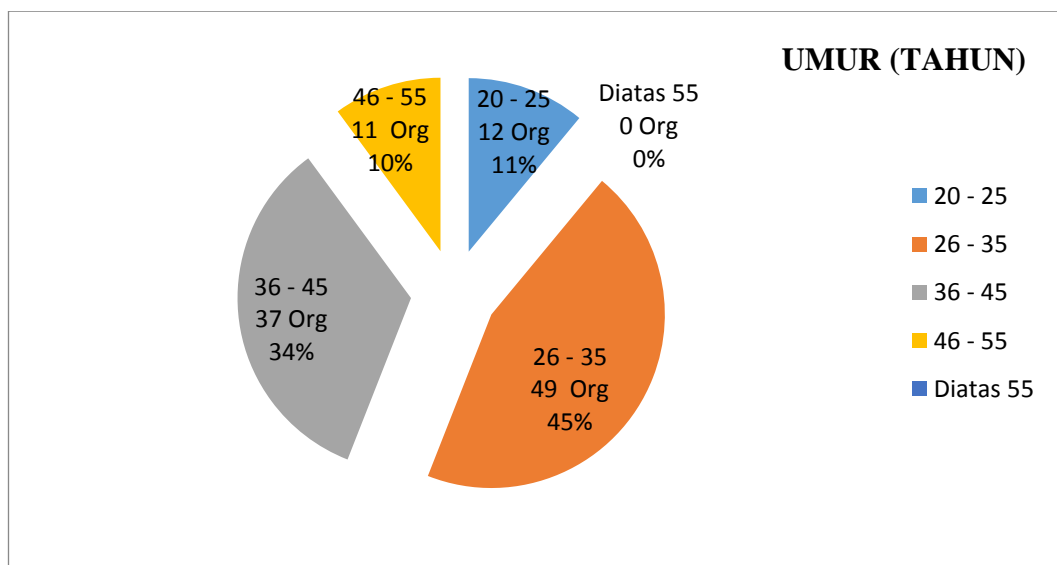
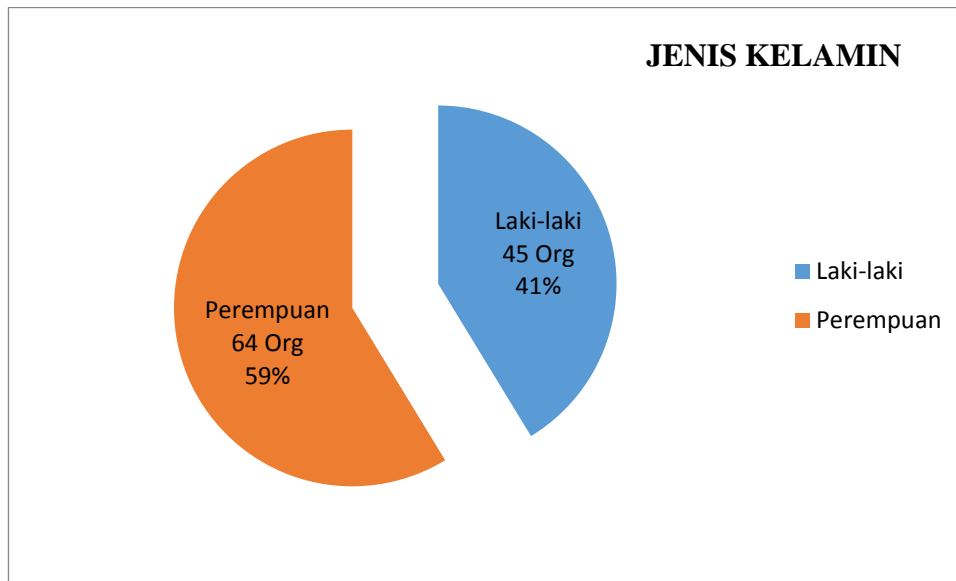
3. PENGAWASAN

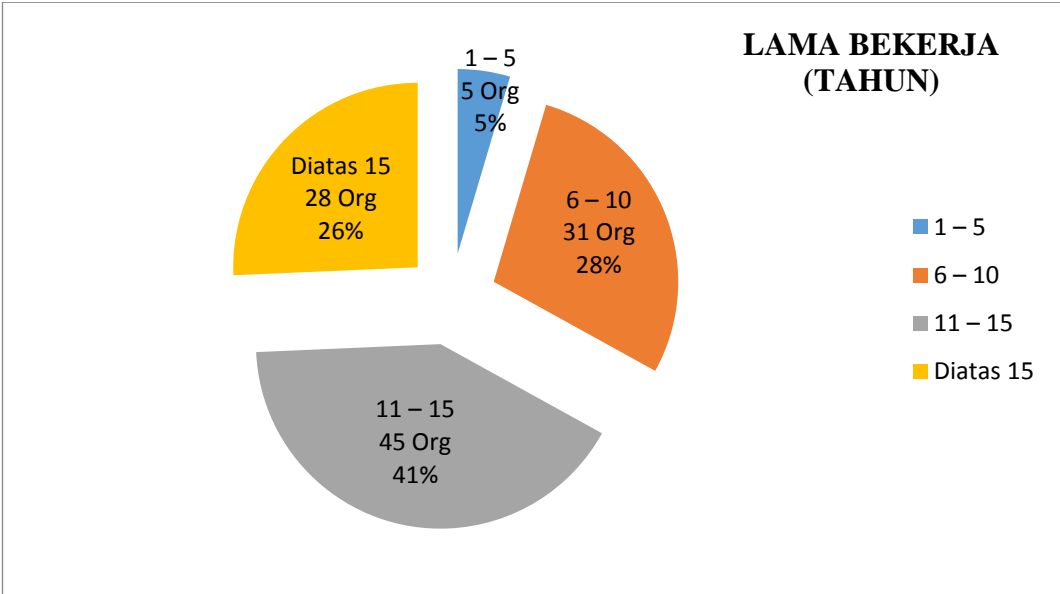
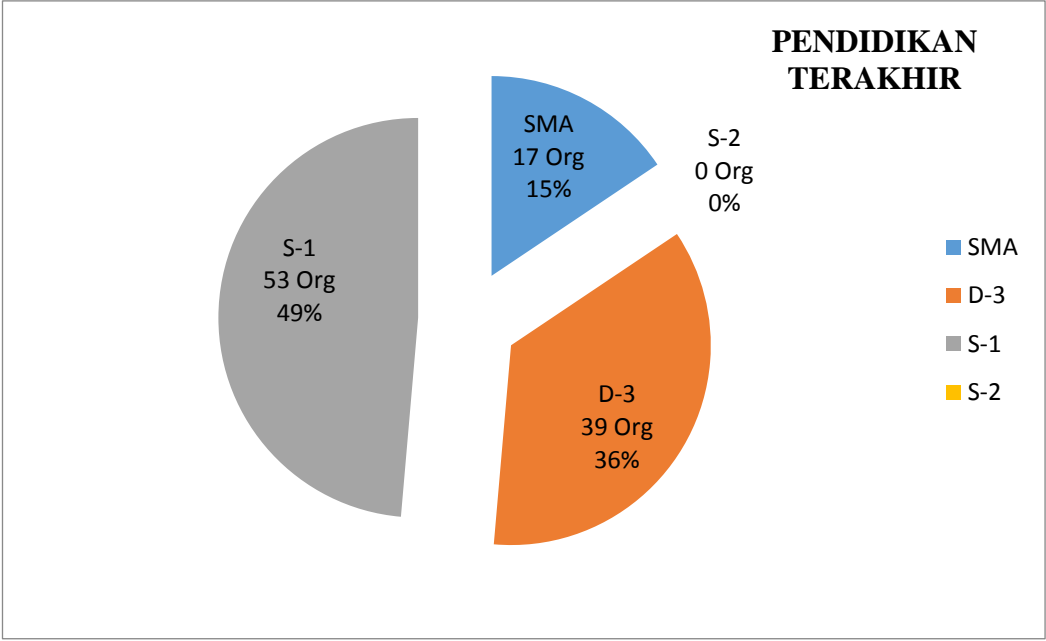
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar					
2.	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.					
3.	Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan					
4.	Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan.					
5.	Pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan.					
6.	Pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang.					
7.	Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan					
8.	Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.					
9.	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan					

Terima kasih atas waktu dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan

“Herike Fastania Lupini”

Lampiran 3 : Data Demografi Responden Penelitian





Lampiran 4 : Data Penelitian

DISIPLIN KERJA (Y)											
Karyawan PT. Sinar Telekom-Medan											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	37
2	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	41
3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	37
4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	38
5	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	33
6	4	4	3	1	5	4	4	3	3	3	34
7	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	38
8	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
9	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40
10	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	32
11	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
12	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	36
13	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	42
14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
15	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40
16	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	37
17	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	32
18	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
19	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	33
20	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	33
21	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	38
22	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	39
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
24	3	2	3	4	4	5	3	3	3	3	33
25	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
26	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40
27	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	41
28	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	38
29	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	40
30	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	39
31	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	38
32	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
34	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
35	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
36	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	37
37	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	37
38	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36

39	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	38
40	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	40
41	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40
42	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
43	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	35
44	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	37
45	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
46	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
47	3	3	3	5	4	5	5	3	4	4	39
48	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
49	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	37
50	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	38
51	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
52	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	36
53	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	35
54	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	35
55	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35
56	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	36
57	3	2	2	3	3	4	5	3	2	3	30
58	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
59	3	3	3	5	2	5	5	3	3	3	35
60	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
61	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	37
62	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40
63	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
64	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
65	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	40
66	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	42
67	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	39
68	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
69	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40
70	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	36
71	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	37
72	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39
73	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	37
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
75	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
76	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41
77	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39
78	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
79	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	35
80	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40
81	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36

82	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
83	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
84	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
85	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
86	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	38
87	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
88	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	38
89	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	41
90	3	3	3	5	4	5	5	3	4	4	39
91	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
92	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	38
93	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
94	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
95	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	36
96	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	37
97	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	35
98	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	38
99	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	33
100	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
101	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	37
102	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	38
103	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
104	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	31
105	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
106	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	31
107	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
108	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	34
109	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32

41	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
42	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
44	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
47	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
48	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	44
49	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
50	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
54	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
55	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	38
56	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
57	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	37
58	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	42
59	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	42
60	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	43
61	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
62	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	45
63	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41
64	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
65	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
66	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
67	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
68	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
69	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
70	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
72	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	42
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
74	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
75	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	37
76	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
77	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
78	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
79	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41
80	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
81	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
82	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
83	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43

84	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
86	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
89	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
90	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
91	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
92	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
93	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
94	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
95	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
96	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
97	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
98	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
99	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
100	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
101	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	38
102	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
103	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
104	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
105	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
106	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
107	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
108	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
109	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45

PENGAWASAN (X2)										
Karyawan PT. Sinar Telekom-Medan										
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	4	4	4	4	3	4	3	5	4	35
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	34
4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	35
5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	5	5	3	1	5	4	35
7	3	4	5	5	5	4	4	4	5	39
8	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
10	3	3	4	3	4	3	3	4	4	31
11	4	4	5	5	5	3	4	4	4	38
12	3	3	4	4	4	3	5	4	5	35
13	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
15	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
16	4	5	5	5	5	4	4	3	4	39
17	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
18	3	4	5	5	5	4	4	4	4	38
19	3	4	4	4	5	4	2	4	3	33
20	3	3	5	4	3	4	4	4	4	34
21	3	4	4	4	5	4	4	4	5	37
22	3	4	5	5	3	4	5	5	4	38
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
24	3	2	3	4	3	3	4	4	5	31
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
26	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41
27	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
28	3	3	5	5	5	3	5	5	4	38
29	3	3	5	4	3	3	5	5	5	36
30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
31	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38
32	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
33	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
34	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
35	3	4	5	5	5	4	4	4	4	38
36	3	3	4	4	4	3	5	4	4	34
37	4	5	5	5	5	4	4	5	3	40
38	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
39	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36
40	3	4	4	5	5	4	5	5	5	40

41	4	5	3	5	2	4	4	4	5	36
42	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
43	3	3	5	5	5	3	4	4	5	37
44	3	3	5	4	4	3	4	4	4	34
45	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
46	4	4	3	4	3	4	4	4	5	35
47	3	3	4	4	4	3	5	4	5	35
48	3	3	5	5	4	3	4	4	4	35
49	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
50	3	4	4	4	5	4	4	4	5	37
51	3	3	4	5	5	3	4	4	4	35
52	3	3	4	4	4	3	4	4	5	34
53	3	3	5	5	5	3	4	4	5	37
54	3	3	5	5	4	3	4	4	4	35
55	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
56	3	3	4	5	4	3	4	3	4	33
57	3	2	4	5	5	2	3	3	4	31
58	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
59	3	3	4	4	4	3	5	2	5	33
60	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
61	3	4	4	4	5	4	4	4	5	37
62	4	5	3	5	5	4	4	4	5	39
63	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
64	3	4	5	5	4	4	4	4	4	37
65	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
66	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
67	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
68	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
69	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41
70	3	3	5	4	3	3	3	3	5	32
71	3	3	4	4	4	3	3	4	5	33
72	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
73	3	3	4	4	4	3	4	4	5	34
74	4	4	4	2	5	4	4	4	4	35
75	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
76	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
77	4	5	5	5	5	4	5	4	4	41
78	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
79	3	3	5	5	5	3	4	4	5	37
80	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
81	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
82	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
83	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33

84	3	3	5	4	3	3	4	4	4	33
85	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
86	3	4	4	5	5	4	4	4	5	38
87	3	3	5	4	3	3	4	4	4	33
88	3	3	4	4	4	3	4	4	5	34
89	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
90	3	3	4	4	4	3	5	4	5	35
91	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
92	3	4	3	5	4	4	4	4	5	36
93	3	3	4	2	5	3	4	4	3	31
94	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
95	3	3	5	5	5	3	4	4	5	37
96	3	4	5	3	4	4	5	4	4	36
97	3	3	5	5	5	3	4	4	5	37
98	3	3	4	4	4	3	5	4	5	35
99	3	3	3	5	4	3	4	4	4	33
100	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
101	3	3	4	4	4	3	4	3	5	33
102	3	4	4	5	4	4	4	5	4	37
103	4	4	4	5	5	4	3	3	3	35
104	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
105	3	4	5	5	5	4	3	3	4	36
106	3	3	4	5	5	3	4	4	3	34
107	4	4	5	5	5	4	3	3	3	36
108	4	5	5	5	5	4	3	3	3	37
109	3	3	4	5	5	3	3	3	3	32

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Instrumen Disiplin Kerja (Y)

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Total_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.773**	.594**	.007	.210*	.060	.060	.212*	-.041	.016	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.945	.028	.533	.533	.027	.670	.872	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_2	Pearson Correlation	.773**	1	.842**	.095	.252**	.083	.117	-.018	-.346**	-.224*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.324	.008	.389	.225	.855	.000	.019	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_3	Pearson Correlation	.594**	.842**	1	.107	.252**	.067	.067	.041	-.320**	-.199*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.267	.008	.487	.487	.673	.001	.038	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_4	Pearson Correlation	.007	.095	.107	1	.303**	.347**	.220*	.168	.084	.077	.524**
	Sig. (2-tailed)	.945	.324	.267		.001	.000	.022	.081	.383	.428	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_5	Pearson Correlation	.210*	.252**	.252**	.303**	1	.182	.182	.095	-.023	-.017	.515**
	Sig. (2-tailed)	.028	.008	.008	.001		.059	.059	.326	.809	.860	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_6	Pearson Correlation	.060	.083	.067	.347**	.182	1	.626**	.170	-.022	-.012	.558**
	Sig. (2-tailed)	.533	.389	.487	.000	.059		.000	.078	.818	.897	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_7	Pearson Correlation	.060	.117	.067	.220*	.182	.626**	1	.170	-.048	-.012	.534**
	Sig. (2-tailed)	.533	.225	.487	.022	.059	.000		.078	.621	.897	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_8	Pearson Correlation	.212*	-.018	.041	.168	.095	.170	.170	1	.191	.094	.297**
	Sig. (2-tailed)	.027	.855	.673	.081	.326	.078	.078		.046	.331	.002
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_9	Pearson Correlation	-.041	-.346**	-.320**	.084	-.023	-.022	-.048	.191	1	.892**	.235*
	Sig. (2-tailed)	.670	.000	.001	.383	.809	.818	.621	.046		.000	.014
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_10	Pearson Correlation	.016	-.224*	-.199*	.077	-.017	-.012	-.012	.094	.892**	1	.311**
	Sig. (2-tailed)	.872	.019	.038	.428	.860	.897	.897	.331	.000		.001
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Total_Skor	Pearson Correlation	.595**	.589**	.542**	.524**	.515**	.558**	.534**	.297**	.235*	.311**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.014	.001	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	10

2. Instrumen Motivasi (X1)

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Total_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.488**	.471**	.336**	.099	-.031	.013	.034	.031	.106	.464**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.304	.750	.897	.728	.751	.270	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_2	Pearson Correlation	.488**	1	.527**	.423**	.233*	.171	.063	.049	-.049	.037	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.015	.076	.517	.612	.610	.701	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_3	Pearson Correlation	.471**	.527**	1	.527**	.292**	.211	.200	.189	-.080	.138	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.028	.037	.050	.406	.154	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_4	Pearson Correlation	.336**	.423**	.527**	1	.537**	.283**	.265**	.117	.056	.006	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.005	.224	.562	.953	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_5	Pearson Correlation	.099	.233*	.292**	.537**	1	.460**	.381**	.308**	.094	-.096	.612**
	Sig. (2-tailed)	.304	.015	.002	.000		.000	.000	.001	.329	.319	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_6	Pearson Correlation	-.031	.171	.211	.283**	.460**	1	.566**	.412**	.037	.064	.601**
	Sig. (2-tailed)	.750	.076	.028	.003	.000		.000	.000	.701	.506	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_7	Pearson Correlation	.013	.063	.200	.265**	.381**	.566**	1	.533**	.096	.066	.603**
	Sig. (2-tailed)	.897	.517	.037	.005	.000	.000		.000	.319	.494	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_8	Pearson Correlation	.034	.049	.189	.117	.308**	.412**	.533**	1	.000	-.005	.493**
	Sig. (2-tailed)	.728	.612	.050	.224	.001	.000	.000		.994	.958	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_9	Pearson Correlation	.031	-.049	-.080	.056	.094	.037	.096	.000	1	.388**	.330**
	Sig. (2-tailed)	.751	.610	.406	.562	.329	.701	.319	.994		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_10	Pearson Correlation	.106	.037	.138	.006	-.096	.064	.066	-.005	.388**	1	.355**
	Sig. (2-tailed)	.270	.701	.154	.953	.319	.506	.494	.958	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Total_Skor	Pearson Correlation	.464**	.535**	.644**	.658**	.612**	.601**	.603**	.493**	.330**	.355**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

3. Instrumen Pengawasan (X2)

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Total_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.763**	.113	.152	.177	.575**	-.018	.193	.051	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000	.241	.116	.066	.000	.857	.044	.600	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_2	Pearson Correlation	.763**	1	.165	.253**	.249**	.811**	.074	.237	.067	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.086	.008	.009	.000	.447	.013	.486	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_3	Pearson Correlation	.113	.165	1	.289**	.254**	.130	.064	.079	-.043	.435**
	Sig. (2-tailed)	.241	.086		.002	.008	.177	.512	.413	.654	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_4	Pearson Correlation	.152	.253**	.289**	1	.252**	.208*	-.042	.069	.069	.488**
	Sig. (2-tailed)	.116	.008	.002		.008	.030	.668	.474	.474	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_5	Pearson Correlation	.177	.249**	.254**	.252**	1	.166	-.085	.003	-.043	.452**
	Sig. (2-tailed)	.066	.009	.008	.008		.084	.378	.973	.657	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_6	Pearson Correlation	.575**	.811**	.130	.208*	.166	1	.078	.284**	.082	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.177	.030	.084		.422	.003	.394	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_7	Pearson Correlation	-.018	.074	.064	-.042	-.085	.078	1	.259**	.349**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.857	.447	.512	.668	.378	.422		.007	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_8	Pearson Correlation	.193	.237	.079	.069	.003	.284**	.259**	1	.195	.473**
	Sig. (2-tailed)	.044	.013	.413	.474	.973	.003	.007		.042	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Butir_9	Pearson Correlation	.051	.067	-.043	.069	-.043	.082	.349**	.195	1	.376**
	Sig. (2-tailed)	.600	.486	.654	.474	.657	.394	.000	.042		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Total_Skor	Pearson Correlation	.625**	.775**	.435**	.488**	.452**	.702**	.355**	.473**	.376**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

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

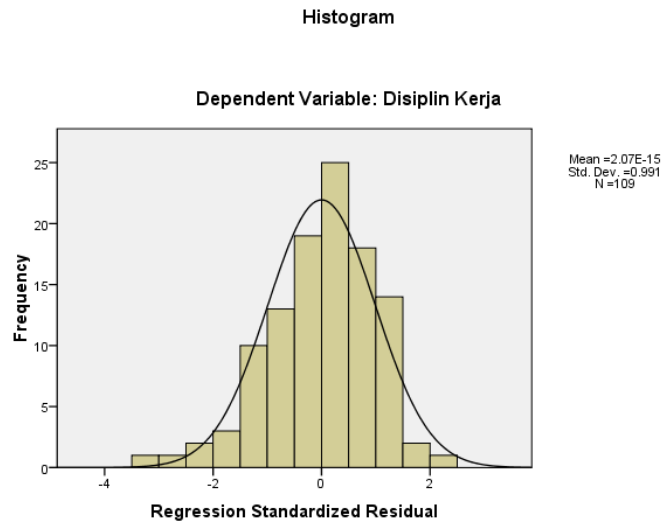
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

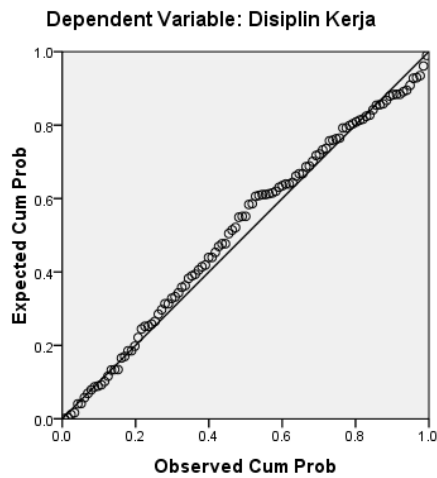
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	9

Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01358909
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.048
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422

a. Test distribution is Normal.

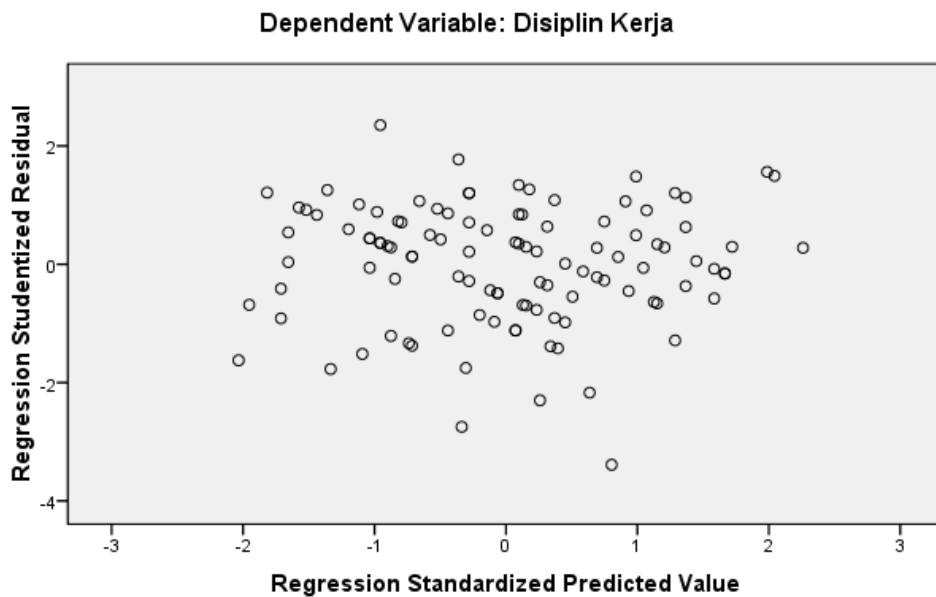
2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.759	3.131		3.117	.002		
Motivasi	.155	.072	.167	2.160	.033	.828	1.207
Pengawasan	.571	.073	.604	7.827	.000	.828	1.207

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.512	1.867		1.346	.181
Motivasi	.025	.043	.063	.596	.552
Pengawasan	-.056	.044	-.135	-1.276	.205

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 7 : Hasil Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R^2) dan Regresi Linear Berganda

1. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.759	3.131		3.117	.002
	Motivasi	.155	.072	.167	2.160	.033
	Pengawasan	.571	.073	.604	7.827	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.788	2	199.394	48.267	.000 ^a
	Residual	437.890	106	4.131		
	Total	836.679	108			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.477	.467	2.032

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.759	3.131		3.117	.002
	Motivasi	.155	.072	.167	2.160	.033
	Pengawasan	.571	.073	.604	7.827	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja