

**PENGARUH PENGAWASAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

IBNU PRATAMA
1405160620



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 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 Rabu, tanggal 21 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **IBNU PRATAMA**
N P M : **1405160620**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN DAN GAYA KEREMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Sekretaris

H. HANUURLI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : IBNU PRATAMA
N P M : 1405160620
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA
KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWIANDRIANY, S.E., M.M

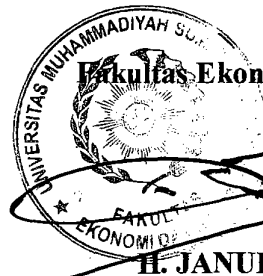
Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

nama : IBNU PRATAMA
nim : 1405160620
konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
jurusan : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

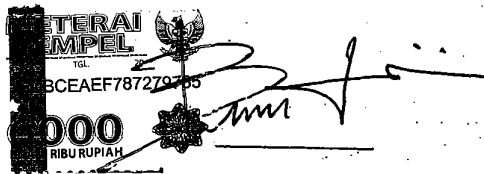
Menyatakan Bahwa,

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 Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
LTAS : EKONOMI
SARJANA/PROG.STUDI: MANAJEMEN
TINGKAT : STRATA SATU (S-1)

DOSEN PEMBIMBING : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM

MAHASISWA : IBNU PRATAMA
NPM : 1405160620

JURUSAN STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
SUMATERA UTARA

NO	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
1	- Abstrak		
2	- Daftar Isi		
3	- Bab I pendahuluan		
4	- Bab II tinjauan pustaka		
5	- Bab III metode penelitian		
6	- Bab IV hasil dan pembahasan		
7	- Bab V penutup		
8	- Daftar pustaka		
9	- Lampiran		
10	- Kesimpulan		
11	- Daftar pustaka		
12	- Kesimpulan		
13	- Daftar pustaka		
14	- Kesimpulan		
15	- Daftar pustaka		
16	- Kesimpulan		
17	- Daftar pustaka		
18	- Kesimpulan		
19	- Daftar pustaka		
20	- Kesimpulan		

Pembimbing Skripsi

DEWI ANDRIANY, SE., MM

Medan, Februari 2018
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

ABSTRAK

IBNU PRATAMA, NPM 1405160620 : Pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, Skripsi 2018.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dan asosiatif dengan populasi seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode *sampling insidental* dimana jumlah semua populasi berjumlah 309 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin. Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 76 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 2,866 lebih besar dari t table yaitu 1,993 dan juga karena probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. dan juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 5,474 lebih besar dari t table yaitu 1,993, probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pengawasan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yg bernilai 0,470 atau 47%

Kata Kunci : Pengawasan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT , yang telah memberikan Rahmat dan Karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, serta tak lupa pula shalawat dan salam kita hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua yang saya sayangi **Ayahanda Alm.Tukimin** dan **Ibunda tercinta Nur Ana** yang telah mendidik penulis dari kecil sampai dengan sekarang ini serta segenap keluarga besar **Mbah Trimo** dan **Mbah Masnun** yang selalu memberikan dukungan dan perhatian dan juga doanya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini.

2. **Bapak Drs.Agussani, MAP** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Januri SE, MM, M,Si** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si** Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. **Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.Si** Selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. **Ibu Hj. Dewi Andriany, SE, MM** Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan yang banyak dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. **Bapak dan ibu dosen serta pegawai-pegawai** yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. **Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara** yang telah mengizinkan penulis melaksanakan kegiatan penelitian.
9. **Staf dan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara** yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian .
10. Seluruh teman-teman saya khususnya anak-anak kelas **C Manajemen Siang** dan kelas **G Manajemen Malam** semoga apa yang kita cita-citakan selama ini dapat tercapai, amin.

11. Teman-teman alumni seperjuangan **SDN 091253 Sahkuda Bayu, MtsN Siantar** dan **Madrasah Aliyah Negeri Pematang Bandar (MAN PB)** yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
12. Special thanks to **Reiwi Dona** yang telah mendukung dan memberi semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang tidak bisa dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, semangat dan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis menghrapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan isi skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin ya Rabbal Alamin

Wassalammualaikum warrahmatullahi wabarakatu

Medan, Februari 2018

Penulis

IBNU PRATAMA
1405160620

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR GAMBAR vii

DAFTAR TABEL viii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasih Masalah..... 5

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah 5

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian 6

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Uraian Toritis 7

1. Teori Disiplin Kerja 7

a. Pengertian Disiplin Kerja 7

b. Peran Penting Disiplin Kerja 8

c. Indikator Disiplin Kerja 9

d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 11

2. Teori Pengawasan 13

a. Pengertian Pengawasan 13

b. Peran penting Pengawasan 15

c. Indikator Pengawasan 15

d. Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan 17

e. Tujuan Pengawasan 17

3. Teori Gaya Kepemimpin 19

a. Pengertian Gaya Kepemimpin 19

b. Peran penting Gaya Kepemimpin 20

c. Indikator Gaya Kepemimpin	21
d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	22
B. Kerangka Konseptual	26
1. Hubungan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	26
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	27
3. Hubungan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	28
C. Hipotesis	30

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasional	31
1. Disiplin Kerja	31
2. Pengawasan	32
3. Gaya Kepemimpinan	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	40
G. Teknik Analisi Data	41
1. Metode regresi linier berganda	41
2. Pengujian Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinearitas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	43
3. Pengujian Hipotesis	44
a. Uji secara persial (Uji t)	44

b. Uji Simultan (Uji F)	45
c. Koefisien Determinasi	46

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	47
1. Identitas Responden	48
2. Frekuensi Jawaban Responden	52
B. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	62
1. Uji Validitas	62
2. Uji Reliabilitas	65
C. Teknik Analisa Data	66
1. Metode Regresi Linier Berganda	66
2. Pengujian Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Multikolinearitas	68
c. Uji Heterokedastisitas	69
3. Pengujian Hepotesis	71
a. Uji Parsial (Uji t)	71
b. Uji Simultas (Uji F)	74
c. Koefisien Determinasi	76
D. Pembahasan	78
1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	78
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja ...	79
3. Pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	80

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Hubungan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai	27
Gambar II.2. Hubungan Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai	28
Gambar II.3. Hubungan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai	29
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	44
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	45
Gambar IV.1. Kriteria Pengujian Normalitas	68
Gambar IV.2. Kriteria Pengujian Heterikedastisitas	70
Gambar IV.3. Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel Pengawasan dengan Variabel Disiplin Kerja	72
Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Disiplin Kerja	74
Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Disiplin Kerja	76

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Indikator Disiplin Kerja	32
Tabel III.2. Indikator Pengawasan	32
Tabel III.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	33
Tabel III.4. Jadwal Penelitian	34
Tabel III.5. Daftar Jumlah Populasi Pegawai	35
Tabel III.6. Skala Likert	39
Tabel IV.1. Skala Likert	47
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel IV.6. Skala Likert	52
Tabel IV.7. Frekuensi Variabel Pengawasan	53
Tabel IV.8. Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	56
Tabel IV.9. Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel IV.10. Frekuensi Analisa Uji Validitas Variabel Pengawasan	62
Tabel IV.11. Frekuensi Analisa Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	63
Tabel IV.12. Frekuensi Analisa Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	64
Tabel IV.13. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	65
Tabel IV.14. Uji Variabel Pengawasan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	66
Tabel IV.15. Hasil Pengujian Multikolinearitas	69
Tabel IV.16. Hasil Pengujian Parsial	71
Tabel IV.17. Hasil Pengujian Simultan	74
Tabel IV.18. Hasil Pengujian Determinasi	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang begitu cepat mengharuskan setiap organisasi untuk terus melakukan revisi ulang atas aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Demikian pula halnya dengan instansi pemerintah di era otonomi saat ini, dimana pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Maka untuk itu tentu dibutuhkan pegawai-pegawai yang benar-benar memiliki dedikasi yang tinggi dalam rangka menjalankan aktivitas organisasi / lembaga.

Akan tetapi dedikasi yang tinggi untuk mencapai profesionalisme pegawai dalam bekerja tidak muncul dengan sendirinya tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dari setiap pegawai, dan semangat kerja tersebut akan tumbuh apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja dapat diberikan di tempat mereka bekerja.

Maka dari itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu profesionalisme pegawai dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, Menurut (Hodges,2010, hal 339) disiplin merupakan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kemudian agar pegawai bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya dibutuhkan pula adanya sebuah sistem pengawasan yang dirancang dengan efektif, sehingga tidak akan ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena melanggar peraturan merupakan sebuah wujud dari ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja dan akan mengakibatkan diberikan sanksi atau hukuman.

Menurut (Efendi,2014, hal 205) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Pengawasan yang efektif akan memberikan suatu jaminan yang mengikat seluruh pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

Dalam hal ini yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada pegawai yang bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar berprestasi dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana yang dikehendaki dan yang diinginkan organisasi tersebut.

Menurut (Edison,2016, hal 91) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pengawasan dan Gaya kepemimpinan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan.

Untuk dapat mewujudkan suatu rencana kerja yang terprogram tersebut perlu dilakukan suatu pengawasan yang simultan serta sifat gaya kepemimpinan yang dapat mendukung efektivitas dari suatu rencana yang ada. Faktor yang membuat pengawasan dan gaya suatu pemimpin semakin diperlukan oleh setiap organisasi adalah karena adanya perubahan lingkungan organisasi yang terjadi, terjadinya peningkatan kompleksitas organisasi, sering terjadinya kesalahan-kesalahan serta kebutuhan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang.

Dalam melakukan pengawasan, pimpinan akan lebih efektif serta mampu memperkecil kesalahan dari tugas yang dilakukan bawahan khususnya mengenai usaha dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Fenomena yang sering dijumpai saat ini untuk masing-masing variabel antara lain variabel Disiplin kerja yaitu masih banyak nya para pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Pada variabel pengawasan adalah masih rendahnya pengawasan yang baik bagi suatu instansi sehingga masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pada variabel gaya kepemimpinan masih terlihat kurangnya penerapan serta masukan yang baik sehingga tidak dapat merubah kedisiplinan setiap pegawainya yang dapat menimbulkan tingkat disiplin kerja yang rendah.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab meliputi perlindungan tenaga kerja, bursa kerja, hubungan industrial dan pelatihan tenaga kerja yang beralamat di Jl. Asrama No.143 Medan Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih rendahnya pengawasan pegawai di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Gaya kepemimpinan yang penerapannya belum sesuai dengan keadaan pegawainya akan menghambat pencapaian instansi nya.
3. Masih terdapat pegawai yang sering terlambat dalam menyelesaikan tugasnya melebihi waktu yang telah ditentukan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada pengawasan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai ?
- b. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai ?
- c. Apakah ada pengaruh pengawasan dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk Menganalisis dan Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk Menganalisis dan Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk Menganalisis dan Mengetahui pengaruh pengawasan dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi jika instansi ingin mengetahui apa saja yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

b. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana untuk latihan berfikir secara logis dan sistematis.

c. Manfaat Peneliti Lain

Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Teori Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam setiap kehidupan sehari-hari baik dalam suatu organisasi atau pun di luar organisasi kita selalu berkaitan dengan namanya peraturan-peraturan ataupun ketentuan-ketentuan yang berlaku di setiap organisasi ataupun di luar organisasi yang wajib kita patuhi untuk kebaikan diri sendiri maupun organisasi.

Menurut (Hodges,2010, hal 339) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Sementara itu menurut (Sutrisno ,2011, hal 86) disiplin kerja adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang dimiliki seseorang yang menunjukkan sikap hormat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja juga pernah diteliti oleh (Robbins,2008, hal 607) mengatakan tindakan – tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu.

Menurut peneliti lain menyimpulkan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2011, hal 86).

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu penyesuaian diri terhadap keputusan dan peraturan dalam suatu perusahaan sebagai suatu proses dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

b. Peran Penting Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa pegawai yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanapa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya (Malayu,2016, hal 193-194).

c. Indikator Displin Kerja

Adapaun indikator-indikator dari disiplin kerja keryawan menurut (Singodimejo dalam Sutrisno ,2011, hal 94) :

1) Taat terhadap waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dari instansi.

2) Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai didalam instansi.

Sementara itu menurut (Hasibuan,2012, hal 149) yang merupakan indikator-indikator disiplin kerja :

1) Kejelasan tujuan dan beban kerja

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Keteladanan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya untuk member contoh yang baik, jujur , adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya.

4) Adanya persamaan hak dan kewajiban

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

5) Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan

Pengawasan harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung

mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja, dan prestasi bawahan.

6) Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi.

7) Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan

Pemimpin harus bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan.

8) Keharmonisan hubungan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan dalam Pangarso, 2016, hal 147) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan antara pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung kepada output kinerja yang baik pula.

Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari instansi tersebut.

Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula (Kurt Lewin dalam Mailiana, 2016, hal 127) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang di anut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Dari beberapa faktor-faktor diatas kita ketahui adalah sebagai pengukur tingkat kinerja pegawai serta tingkat kedisiplinan pegawai didalam suatu orgnasasi dalam melakukan pekerjaannya atau tanggung jawabnya sebagai pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yg di berikan kepada pegawai tersebut apakah sudah mencapai tujuannya atau belum.

2. Teori Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Setiap instansi akan selalu berupaya agar para tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan instansi dapat memberikan kinerja setinggi dan semaksimal mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan/instansi. Oleh sebab itu kinerja yang baik sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan/instansi. Namun apabila setiap instansi tidak memiliki sebuah pengawasan maka tidak akan mungkin sebuah instansi akan berjalan baik dan berjalan sesuai prosedur pemerintah.

Pengertian pengawasan menurut (Dessler,2009, hal 2) menyatakan bahwa pengawasan (*Controlling*) merupakan penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau level produksi, pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Sementara itu menurut (Handoko dalam Marsaoly,2016, hal 27) mengemukakan bahwa pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan, merancang system informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan .

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan untuk mengukur tingkat efektif dan efisiensi kerja personil dengan menggunakan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu instansi. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat segera diadakan tindakan perbaikan, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan instansi.

Menurut peneliti lain (Jackson dalam Rika wahyuni, 2017, hal 131) pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan kepada pegawai.

Kemudian menurut (Fayol dalam Harahap, 2011, hal 10) mendefinisikan pengawasan memeriksa semua yang terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang merupakan salah satu fungsi manajemen, umumnya dilakukan oleh pimpinan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan pegawai.

b. Peran Penting Pengawasan

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, kekurangan – kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja serta kendala yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang akan dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang ditentukan sebelumnya. Menurut (Jakson dalam Wahyuni, 2017, hal 131) mengemukakan pengawasan sebagai proses pementauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai.

c. Indikator Pengawasan

Menurut (Rizal,2010, hal 5) terdapat beberapa hal yang merupakan indikator pengawasan adalah :

1) Standar pekerjaan

Standar pekerjaan untuk menilai penjelasan standar pekerjaan, kesesuaian standar dan kejelasan standar pekerjaan.

2) Kegiatan supervisi

Kegiatan supervisi untuk menilai pengamatan ditempat kerja, kesesuaian pekerjaan dan minta hasil pekerjaan.

3) Perbandingan

Perbandingan untuk menilai pelaksanaan kegiatan penilaian, perbandingan hasil, standar dan perbandingan pekerjaan.

4) Tindakan perbaikan

Tindakan perbaikan untuk menilai koreksi kesalahan pekerjaan, koreksi membantu pekerjaan dan manfaat koreksi bagi karyawan.

Sementara itu menurut (Kambey dalam Nurlayla,2016, hal 27) pengawasan memiliki beberapa indikator yaitu :

1) Penilaian atas pekerjaan

Penilaian atas pekerjaan yang dilakukan ialah untuk melihat seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan pada suatu instansi.

2) Evaluasi atas pelaksanaan tugas

Mengecek atau mengkoreksi kembali atas pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai.

3) Peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang pengawasan

Peraturan-peraturan dan ketentuan tersebut telah diatur oleh instansi yang berguna untuk tidak semena-mena dalam melakukan supervisi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan merupakan sebagai sarana untuk mengevaluasi pekerjaan pada sebuah instansi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan standar prosedur yg telah ditetapkan..

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut (Handoko dalam Wihartanti , 2016, hal 149) adalah 1) perubahan lingkungan organisasi, 2) peningkatan kompleks organisasi, 3) kesalahan-kesalahan , 4) kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Sedangkan menurut (Sinambela,2013, hal 3) mengatakan bahwa factor yang mempengaruhi pengawasan yaitu 1) penetapan standart kerja, 2) penilaian pekerjaan, 3) mengoreksi pekerjaan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi.

e. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui

kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manullang dalam Setyorini, 2013, hal 197).

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu disiplin kerja dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan, sehingga tujuan dari instansi tersebut dapat terlaksana dan terwujud, kemudian akan menciptakan pegawai ataupun instansi yang memiliki standarisasi baik.

3. Teori Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut (Flippo dalam Hamdan,2014, hal 71) gaya kepemimpinan adalah Sebagai pola tingkahlaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut (Prasetyo dalam Nugroho, 2016, hal 197) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap atau tindakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dengan maksud untuk mengelola bawahannya.

Menurut peneliti lain Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain (Ardana,2012, hal 181).

Gaya kepemimpinan menurut (Rivai, 2011, hal 45) adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah , keterampilan, sikap, yang sering ditetapkan seorang pemimpin dalam bertinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pengendalian.

Dari pengertian kedua para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sikap-sikap atau perilaku yang di berikan pemimpin kepada bawahannya yang mana bertujuan untuk memperbaiki kinerja ataupun tanggungjawab bawahan terhadap pekerjaannya.

b. Peran Penting Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kelemahan dan kekuatan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Mariam dalam Nasution, 2016, hal 4).

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Menurut (Martoyo dalam Delti , 2015, hal 497-498) :

1) Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Ketrampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5) Ketegasan.

Ketegasan dalam menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Sedangkan Indikator gaya kepemimpinan dikemukakan oleh (Wijayanto,2012, hal 165) antara lain:

- 1) Perilaku tugas (struktur inisiasi), adalah tingkat dimana pemimpin cenderung untuk mengorganisasikan dan menentukan peran – peran para pengikut, menjelaskan segala kegiatan yang dilaksanakan kapan, dimana dan bagaimana tugas – tugas dapat selesai dengan baik.
- 2) Perilaku hubungan (struktur konsiderasi), berkenaan dengan hubungan, pribadi pimpinan dan individu atau para anggota kelompoknya.

d. Jenis - jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut (Siagian dalam Tampi ,2014, hal 3), yaitu:

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

 - a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
 - d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
 - d) Dalam tindaknya penggeraknya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2) Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3) Tipe pemimpin yang paternalistik

- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- f) Sering bersikap mau tahu

4) Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5) Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan
- c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Kemudian menurut (Robins dalam Tampi,2014, hal 4) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1) Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3) Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4) Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

B. Kerangka Konseptual

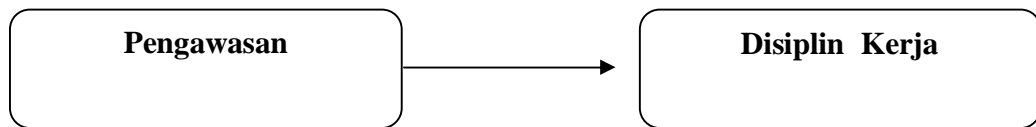
Kerangka konseptual di jabarkan sebagai gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Disiplin Kerja).

1. Hubungan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut (Manullang dalam Murnawantika, 2014, hal 616) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Semakin baik tingkat pengawasan, maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Hal tersebut di karenakan pegawai akan merasa lebih dimonitori kinerja dan tingkah lakunya baik secara langsung maupun tidak langsung selama bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, sehingga akan menimbulkan rasa takut untuk bertindak tidak disiplin.

Hubungan pengawasan terhadap disiplin kerja diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (Evadila, 2015) dengan judul “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa jika pengawasan diperhatikan atau terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan.

Hubungan tersebut digambarkan dalam gambar II.1.



Gambar II.1. Hubungan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

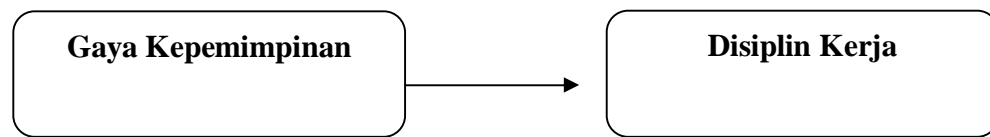
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar tujuan organisasi bisa tercapai. Menurut (Thoha, 2012, hal 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan efektif, maka tujuan organisasi dan tujuan pegawai tentunya akan mudah diintegrasikan sehingga membangkitkan kesadaran dan kesediaan masing-masing pihak untuk mencapai tujuan bersama tersebut dengan cara menaati peraturan dan norma yang berlaku.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro, 2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang”. Dari peneliti tersebut diketahui secara bersama-sama variabel gaya Kepemimpinan tersebut mempunyai dampak positif yang signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) APD Semarang .

Hubungan tersebut digambarkan dalam gambar II.2.



Gambar II.2. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

3. Hubungan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Tujuan instansi adalah memperoleh kinerja yang baik dan berkembang menjadi instansi yang berguna untuk masyarakat dan berguna untuk instansi itu sendiri. Tujuan tersebut akan diperoleh jika disiplin kerja pegawainya tinggi, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

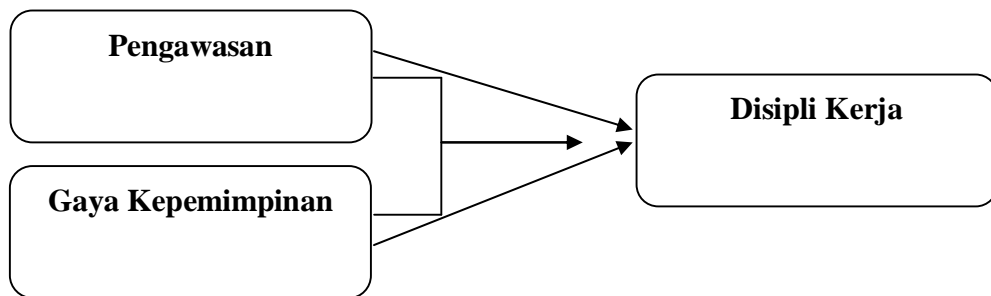
Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya (Malayu,2016, hal 193-194).

Adanya pengawasan secara langsung, tidak langsung, dan preventif dapat memudahkan pimpinan mengavaluasi disiplin kerja pegawai melalui kinerja didalam instansi sehingga apabila terjadi tindakan indisipliner dari aturan dan tujuan yang telah ditetapkan, akan segera bias diselesaikan dan ditemukan solusinya.

Hal tersebut diperjelas dalam penelitian (Febri Setiyani, dkk, 2015) menunjukkan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa pengawasan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru .

Dengan perkataan lain, semakin tinggi dan rutinnya pengawasan serta gaya kepemimpinan yang baik maka akan semakin tinggi pula kedisiplinan pekerja sehingga menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Hubungan-hubungan tersebut tergambar dalam gambar II.3.



Gambar II.3 Hubungan Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teoriti dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang di angkakan (Sugiyono,2016, hal 7). Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) . Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

B. Defenisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Sementara itu menurut (Sutrisno ,2011, hal 86) disiplin kerja adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Tabel III.1
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu
	Taat terhadap peraturan instansi
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
	Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi

Sumber : (Singodimejo dalam Sutrisno, 2011, hal 94)

2. Pengawasan

Menurut (Effendi ,2014, hal 205) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

Tabel III.2
Indikator Pengawasan

Variabel	Indikator
Pengawasan	Standar Pekerjaan
	Kegiatan Supervisi
	Pembandingan
	Tindakan Perbaikan

Sumber : (Rizal , 2010, hal 5)

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Yuniarsih ,2011, hal 165-166) Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Tabel III.3

Indikator Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Kemampuan Analitis
	Keterampilan Berkomunikasi
	Keberanian
	Kemampuan Mendengar
	Ketegasan

Sumber : (Martoyo dalam Delti, 2015, hal 497-498)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl.Asrama, No.143, Medan, Sumatera Utara. Penelitian dimulai pada bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Tahun															
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■													
2	Penyusunan Proposal		■	■	■												
3	Seminar Proposal				■	■											
4	Pengumpulan dan Pengolahan Data						■	■	■	■							
5	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
7	Pengesahan Skripsi															■	■
8	Sidang Meja Hijau															■	■

Sumber : (Data diolah Peneliti,2017)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristi tertentu. (Ikhsan dkk,2014, hal 105). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 309 pegawai.

Tabel III.5

Daftar Jumlah Populasi Pegawai

No	SUBBID/SUBBAG	Jumlah
1	Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA	1
2	SEKRETARIS	1
3	SUBBAG UMUM	23
4	SUBBAG KEUANGAN	9
5	SUBBAG PROGAM	10
Jumlah		44
PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA		
6	LATIHAN STANDARISASI KOMPETENSI TENAGA KERJA	13
7	PENGEMBANGAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA	13
8	PENEMPATAN TENAGA KERJA	10
Jumlah		36
KETRANSMIGRASIAN		
9	FASILITASI PENYIAPAN LAHAN	7
10	PEMBINAAN EKONOMI	7
11	PEMBANGUNAN PERMUKIMAN	5
Jumlah		19
HUBUNGAN INDUSTRIAL		
12	PERSYARATAN KERJA	9
13	PENYELESAIAN PERSELISIHAN	10

14	PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL	10
15	KETENAGA KERJAAN	11
16	PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN	10
17	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	11
Jumlah		61
UPT.PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAERAH		
18	FUNGSIONAL	5
19	PENYELENGGARAAN DAN PEMBERDAYAAN	6
20	PENGEMBANGAN DAN EVALUASI	4
21	TATA USAHA	4
Jumlah		19
UPT. LATIHAN MASYARAKAT DAN TRANSMIGRASI		
22	KEP. UPT TATA USAHA	7
23	PENGEMBANGAN DAN EVALUASI	4
24	PENYELENGGARAN DAN KERJASAMA	8
25	FUNGSIONAL	1
Jumlah		20
UPT. LATIHAN KERJA PEMATANG SIANTAR		
26	UPT LATIHAN KERJA PEM.SIANTAR	8
27	PROGAM DAN EVALUASI	4
28	PROGAM DAN EVALUASI	5
Jumlah		17
29	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I (MEDAN)	16
30	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH II (DELI SERDANG)	20
31	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH III (TEBING TINGGI)	11
32	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH IV (LABUHAN BATU)	7
33	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH V (SIMALUNGUN)	9
34	UPT. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH VI (KAB. KARO)	8
35	UPT. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH VII (KAB. TAPANULI TENGAH)	8
36	KEPALA UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH VIII (GUNUNG SITOLI)	4
37	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH IX (KAB. LANGKAT)	10
Jumlah		93
Jumlah Pegawai		309

Sumber : (Disnaker, Oktober,2017)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. (Ikhsan dkk,2014, hal 106). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pemilihan sampel *non probabilitas* yang disebut juga dengan metode *sampling insidental*. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin (Ikhsan dkk,2014, hal 116). Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 76 orang.

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

Sumber: (Ikhsan dkk ,2014, hal 116)

Keterangan : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

D²= Presisi

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1} = \frac{309}{(309) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{309}{4,09} = 75,55 = 76 \text{ Pegawai}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber sekunder dan sumber primer. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono,2016, hal 137). Yaitu dengan buku dan berbagai sumber melalui internet. Dan sumber primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2016, hal 137). Dengan malalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner.

1. Dokumentasi

Penyediaan atau pengumpulan bukti atau keterangan. umumnya berarti pencarian , penyelidikan, pengumpulan,, penyusunan,pengawetan, pemakaian, dan penyediaan. Arsip kliping, surat kabar, foto-foto dan bahan referensi yang dapat digunakan sewaktu-waktu untuk melengkapi berita atau karangan dalam instansi.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengambilan data menggunakan format pertanyaan yang terencana dan diajukan secara lisan kepada responden dengan tujuan-tujuan tertentu.

3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah pengajuan pernyataan kepada responden sebagai data table.

Tabel III.6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Asrama No.143 Medan Sumatera Utara.

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefenisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.(Wiratna,2016, hal 239)

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

Sumber :(Sugiyono, 2016, hal 183)

Keterangan :

r_{xy} = korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat 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

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. (Wiratna,2016, hal 239).

Menurut (Juliandi dkk,2015, hal 80) mengatakan tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut (Nunnaly dalam Juliandi dkk, 2015, hal 80-81) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown/ri*) $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpa* merupakan salah satu cara untuk menguji dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi dkk,2015, hal 82)

Keterangan : r = Realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisi yang digunakan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif . Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang di angkakan (Sugiyono,2007, hal 23).

1. Metode regresi linier berganda

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel idependent. Model persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Sumber : (Wiratna,2016, hal 108)

Keterangan : Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 dan b2 : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X1 dan X2 : Kompensasi dan Disiplin Kerja

e : eror

2. Pengujian Asumsi Klasik

Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan dengan menguji ada atau tidaknya gejala-gejala normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (Wiratna,2016, hal 354).

Demikian juga menurut (Juliandi dkk,2015, hal 160) mengatakan bahwa uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dkk,2015, hal 160). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati dalam Juliandi,2015, hal 160).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarat dalam Juliandi,2015, hal 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya . jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap , maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independent dengan nilai residual nya. dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Sumber : (Sugiyono,2016, hal 194)

Keterangan : t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

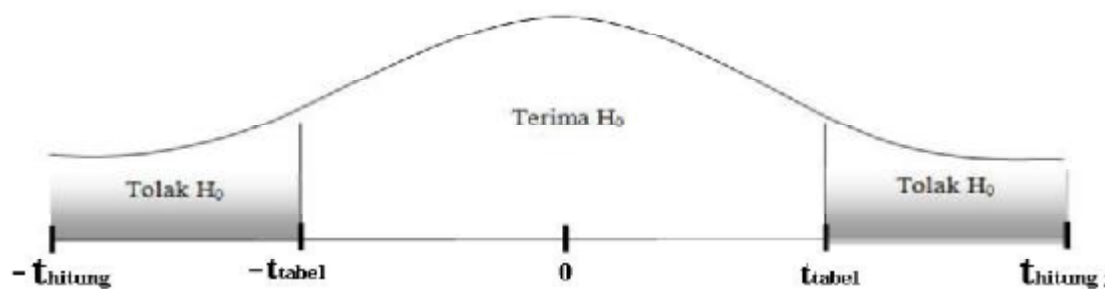
n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Gambar III.I

Kriteria Pengujian Hipotesis



b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Sumber: (Sugiyono,2016, hal 192)

Keterangan : R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

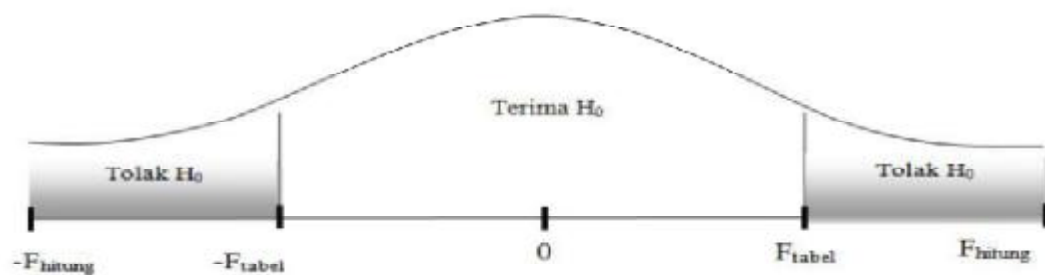
Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis



c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono dalam Suwati, 2013, hal 48)

Keterangan : R^2 = Nilai Korelasi Berganda

D = Determinan

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dan diolah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 76 orang, 8 pernyataan untuk variabel pengawasan (X1), 8 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y). Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan terakhir. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel IV.1

Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

1. Identitas Responden

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

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	45	59,2%
2	Perempuan	31	40,8%
Jumlah		76	100%

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 45 orang (59,2%) dan perempuan sebanyak 31 orang pegawai (40,8%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	30-39 Tahun	10	13,2%
2	40-49 Tahun	14	18,4%
3	50-59 Tahun	50	65,8%
4	60-69 Tahun	2	2,6%
Jumlah		76	100%

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 50-59 tahun sebanyak 50 orang (65,8%), yang memiliki usia 40-49 tahun sebanyak 14 orang (18,4%), yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang (13,2%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 60-69 tahun sebanyak 2 orang (2,6%).

c. Masa Kerja

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	5-10 Tahun	10	13,2%
2	11-15 Tahun	6	7,9%
3	16-20 Tahun	3	3,9%
4	21-25 Tahun	6	7,9%
5	26-30 Tahun	19	25,0%
6	31-35 Tahun	24	31,6%
7	36-40 Tahun	8	10,5%
Jumlah		76	100%

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari table diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 24 orang (31,6%), 26-30 tahun sebanyak 19 orang (25,0%), 5-10 tahun sebanyak 10 orang (13,2%), dan 36-40 tahun sebanyak 8 orang (10,5%). 11-15 tahun dan 21-25 tahun sebanyak 6 (7,9%). 16-20 tahun sebanyak 3 orang (3,9%).

d. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	1	1,3%
2	SMP/Sederajat	2	2,6%
3	SMA/Sederajat	25	32,9%
4	Diploma	4	5,3%
5	Sarjana	35	46,1%
6	Pasca Sarjana	9	11,8%
Jumlah		76	100%

Sumber : (Hasil Penelitian Data , 2018)

Dari tabel di atas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 35 orang (46,1%), pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 25 orang (32,9%), Pasca Sarjana yaitu sebanyak 9 orang (11,8%), pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (5,3%) kemudian SMP/Sederajat sebanyak 2 orang (2,6%) dan pendidikan SD 1 orang (1,3%) .

2. Frekuensi Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Variabel- variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu Pengawasan (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (Y). deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan table hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV.6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Variabel Pengawasan (X₁)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV. 7

Frekuensi Variabel Pengawasan (X₁)

No	Pernyataan	Skala Variabel Pengawasan (X ₁)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X1_1	9	11.8	27	35.5	37	48.7	3	3.9	0	0	76	100
2	X1_2	8	10.5	49	64.5	19	25	0	0	0	0	76	100
3	X1_3	6	7.9	33	43.4	35	46.1	1	1.3	1	1.3	76	100
4	X1_4	21	27.6	50	65.8	1	1.3	4	5.3	0	0	76	100
5	X1_5	21	27.6	49	64.5	5	6.6	1	1.3	0	0	76	100
6	X1_6	21	27.6	51	67.1	4	5.3	0	0	0	0	76	100
7	X1_7	18	23.7	49	64.5	8	10.5	1	1.3	0	0	76	100
8	X1_8	11	14.5	36	47.4	27	35.5	2	2.6	0	0	76	100

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel Pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai, Sebanyak 37 orang (48,7%) menjawab Kurang Setuju, 27 orang (35.%) menjawab Setuju, 9 orang (11.8%) menjawab Sangat Setuju dan 3 orang (3.9%) menjawab Tidak Setuju.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan/kesalahan bagi instansi dan pegawai. Sebanyak 49 orang (64,5%) menjawab Setuju, 19 orang (25%) menjawab Kurang Setuju, dan 8 orang (10,5%) menjawab Sangat Setuju.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Sebanyak 33 orang (43,4%) menjawab Setuju, 35 orang (46,1%) menjawab Kurang Setuju, 6 orang (7,9%) menjawab Sangat Setuju, 1 orang (1,3%) menjawab Tidak Setuju dan 1 orang (1,3%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan Anda akan lebih giat dalam bekerja bila anda sedang diawasi pemimpin. Sebanyak 50 orang (65,8%) menjawab Setuju, 21 orang (27,6%) menjawab Sangat Setuju, 1 orang (1,3%) menjawab Kurang Setuju dan 4 orang (5,3%) menjawab Tidak Setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan dengan bantuan teknologi CCTV akan lebih efektif dan efisien bagi pegawai dan pemimpin. Sebanyak 49 orang (64,5%) menjawab Setuju, 21 orang (27,6%) menjawab Sangat Setuju, 5 orang (6,6%) menjawab Kurang Setuju dan 1 orang (1,3%) menjawab Tidak Setuju.

- 6) Jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan yang ketat akan membuat anda merasa canggung/gugup pada saat bekerja. Sebanyak 51 orang (67.1%) menjawab Setuju, 21 orang (27.6%) menjawab Sangat Setuju dan 4 orang (5.3%) menjawab Kurang Setuju.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan pegawai. Sebanyak 49 orang (64.5%) menjawab Setuju, 18 orang (23.7%) menjawab Sangat Setuju, 8 orang (10.5%) menjawab Kurang Setuju dan 1 orang (1.3%) menjawab Tidak Setuju.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan yang baik yaitu bila setiap terjadi penyimpangan/peyelewengan/kesalahan kerja maka pimpinan akan langsung menegur atau mengoreksi anda. Sebanyak 36 orang (47.4%) menjawab Setuju, 18 orang (23.7%) menjawab Sangat Setuju, 8 orang (10.5%) menjawab Kurang Setuju dan 2 orang (2.6%) menjawab Tidak Setuju.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Gaya Kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV. 8

Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Pernyataan	Skala Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₂)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	X2_1	14	18.4	46	60.5	8	10.5	8	10.5	0	0	76	100
2	X2_2	8	10.5	53	69.7	14	18.4	1	1.3	0	0	76	100
3	X2_3	5	6.6	51	67.1	7	9.2	13	17.1	0	0	76	100
4	X2_4	9	11.8	59	77.6	6	7.9	2	2.6	0	0	76	100
5	X2_5	6	7.9	47	61.8	21	27.6	2	2.6	0	0	76	100
6	X2_6	7	9.2	50	65.8	16	21.1	3	3.9	0	0	76	100
7	X2_7	7	9.2	54	71.1	14	18.4	1	1.3	0	0	76	100
8	X2_8	19	25	51	67.1	5	6.6	1	1.3	0	0	76	100

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus memiliki kemampuan untuk memahami situasi masalah – masalah serta dapat mengamati faktor-faktor masalahnya, Sebanyak 46 orang (60.5%) menjawab Setuju, 14 orang (18.4%) menjawab Sangat Setuju, 8 orang (10.5%) menjawab Kurang Setuju dan 8 orang (10.5%) menjawab Tidak Setuju.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus dapat menguasai bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan untuk membagikan pengetahuannya terkait dengan pekerjaan kepada pegawai atau bawahannya. Sebanyak 53 orang (69.7%) menjawab Setuju, 14 orang (18.4%) menjawab Kurang Setuju, 8 orang (10.5%) menjawab Sangat Setuju dan 1 orang (1,3%) menjawab Tidak Setuju.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan instansi selalu jelas dalam memberikan perintah tugas kepada bawahannya. Sebanyak 51 orang (67.1%) menjawab Setuju, 13 orang (17.1%) menjawab Tidak Setuju, 7 orang (9.2%) menjawab Kurang Setuju dan 5 orang (6.6%) menjawab Sangat Setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan instansi selalu memberikan nasihat dan masukan-masukan yang positif yang baik kepada bawahannya. Sebanyak 59 orang (77.6%) menjawab Setuju, 9 orang (11.8%) menjawab Sangat Setuju, 6 orang (7.9%) menjawab Kurang Setuju dan 2 orang (2.6) menjawab Tidak Setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu berani dan cepat dalam bertindak terhadap masalah yang dihadapi instansi ataupun bawahannya. Sebanyak 47 orang (61.8%) menjawab Setuju, 21 orang (27.6%) menjawab Kurang Setuju , 6 orang (7.9%) menjawab Sangat Setuju dan 2 orang (2.6%) menjawab Tidak Setuju.

- 6) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu berani dalam membuat perubahan yang positif pada instansi guna untuk kepentingan bersama. Sebanyak 50 orang (65.8%) menjawab Setuju, 16 orang (21.1%) menjawab Kurang Setuju, 7 orang (9.2%) menjawab Sangat Setuju dan 3 orang (3.9%) menjawab Tidak Setuju.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu menerima saran dan masukan dari bawahannya. Sebanyak 54 orang (71.1%) menjawab Setuju, 14 orang (18.4%) menjawab Kurang Setuju, 7 orang (9.2%) menjawab Sangat Setuju dan 1 orang (1.3%) menjawab Tidak Setuju.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan instansi selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran. Sebanyak 51 orang (71.1%) menjawab Setuju, 19 orang (25%) menjawab Sangat Setuju, 5 orang (6.6%) menjawab Kurang Setuju dan 1 orang (1.3%) menjawab Tidak Setuju..

c. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV. 9

Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Variabel Disiplin Kerja (Y)										Jumlah Frekuensi	Jumlah %
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%		
1	Y_1	13	17.1	45	59.2	18	23.7	0	0	0	0	76	100
2	Y_2	16	21.1	53	69.7	7	9.2	0	0	0	0	76	100
3	Y_3	12	15.8	47	61.8	12	15.8	5	6.6	0	0	76	100
4	Y_4	13	17.1	23	30.3	27	35.5	13	17.1	0	0	76	100
5	Y_5	22	28.9	11	14.5	27	35.5	16	21.1	0	0	76	100
6	Y_6	10	13.2	40	52.6	12	15.8	14	18.4	0	0	76	100
7	Y_7	8	10.5	29	38.2	18	23.7	21	27.6	0	0	76	100
8	Y_8	10	13.2	52	68.4	11	14.5	3	3.9	0	0	76	100

Sumber : (Hasil Penelitian Data, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu hadir dan tidak pernah absen pada setiap hari kerja. Sebanyak 45 orang (59.2%) menjawab Setuju, 18 orang (23.7%) menjawab Kurang Setuju dan 13 orang (17.1%) menjawab Sangat Setuju.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu datang tepat waktu sesuai peraturan instansi. Sebanyak 53 orang (69.7%) menjawab Setuju, 16 orang (21.1%) menjawab Sangat Setuju dan 7 orang (9.2%) menjawab Kurang Setuju.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berpenampilan sopan dan rapi sesuai peraturan instansi. Sebanyak 47 orang (61.8%) menjawab Setuju, 12 orang (15.8%) menjawab Sangat Setuju, 12 orang (15,8%) menjawab Kurang Setuju dan 5 orang (6.6%) menjawab Tidak Setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu patuh terhadap atasan di dalam instansi. Sebanyak 27 orang (35.5%) menjawab Kurang Setuju, 23 orang (30.3%) menjawab Setuju, 13 orang (17.1%) menjawab Sangat Setuju dan 13 orang (17.1%) menjawab Tidak Setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bekerja sama dan selalu menerima kritikan dari sesama pegawai. Sebanyak 27 orang (35.5%) menjawab Kurang Setuju, 22 orang (28.9%) menjawab Sangat Setuju ,16 orang (21,1%) menjawab Tidak Setuju dan 11 orang (14.5%) menjawab Setuju.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menjalin hubungan atau menjaga relasi yang baik dengan atasan. Sebanyak 40 orang (52.6%) menjawab Setuju, 14 orang (18.4%) menjawab

Tidak Setuju, 12 orang (15,8%) menjawab Kurang Setuju dan 10 orang (13.2%) menjawab Sangat Setuju.

- 7) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yg diberikan. Sebanyak 29 orang (38.2%) menjawab Setuju, 21 orang (27.6%) menjawab Tidak Setuju, 18 orang (23,7%) menjawab Kurang Setuju dan 8 orang (10.5%) menjawab Sangat Setuju.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik,rapi dan benar. Sebanyak 52 orang (68.4%) menjawab Setuju, 11 orang (14.5%) menjawab Kurang Setuju, 10 orang (13.2%) menjawab Sangat Setuju dan 3 orang (3.9%) menjawab Tidak Setuju.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah computer *Statiscal Program For Social Science (SPSS)* versi 19.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari daftar kuesioner yang disebarakan kepada 76 responden akan di uji kembali, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefenisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung atau tidak nya suatu kelompok variabel tertentu. (Wiratna, 2016, hal 239)

Berikut penulis sajikan tabel skor jawaban dari angket yang penulis sebarakan kepada 76 responden yaitu :

Tabel IV. 10
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel
Pengawasan (X₁)

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.702 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0.584 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0.635 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0.588 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0.534 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0.629 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0.539 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0.719 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel Pengawasan (X_1) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari nilai probabilitas yang di hitung $< 0,05$ (Sig 2-tailed $< \alpha 0,05$). Dengan demikian 8 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

Tabel IV. 11
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.622 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
2	0.672 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
3	0.747 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
4	0.539 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
5	0.800 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
6	0.774 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
7	0.688 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
8	0.516 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari nilai probabilitas yang di hitung $< 0,05$ (Sig 2-tailed $< \alpha 0,05$). Dengan demikian 8 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

Tabel IV. 12
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel
Disiplin Kerja (Y)

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.360 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
2	0.252 (Positif)	0,028 < 0,05	Valid
3	0.404 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0.725 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0.641 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0.574 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0.744 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0.325 (Positif)	0,004 < 0,05	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari nilai probabilitas yang di hitung < 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05). Dengan demikian 8 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan ukuran untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau terpercaya.

Tabel IV. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.767 $> 0,6$	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.822 $> 0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.667 $> 0,6$	Reliabel

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari tabel Reliabilitas diatas bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian telah memenuhi unsur reliabel yang baik, dengan kata lain instrument penelitian ini terpercaya. Hal ini dikarenakan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang di uji tersebut reliabel.

C. Teknik Analisis Data

1. Metode regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Tabel IV. 14

Hasil Uji Variabel Pengawasan (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.557	3.166		1.755	.083
	Pengawasan	.287	.100	.272	2.866	.005
	Gaya Kepemimpinan	.494	.090	.520	5.474	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 19.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.557 + 0.287 X_1 + 0.494 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna :

- a. Nilai konstanta sebesar = 5.557 menunjukkan variabel independent yaitu pengawasan (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 55.57%.

- b. Nilai koefisien regresi pengawasan (X_1) adalah sebesar 0.287 menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 28.7%.
- c. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0.494 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 49.4%.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi dkk, 2015, hal 160).

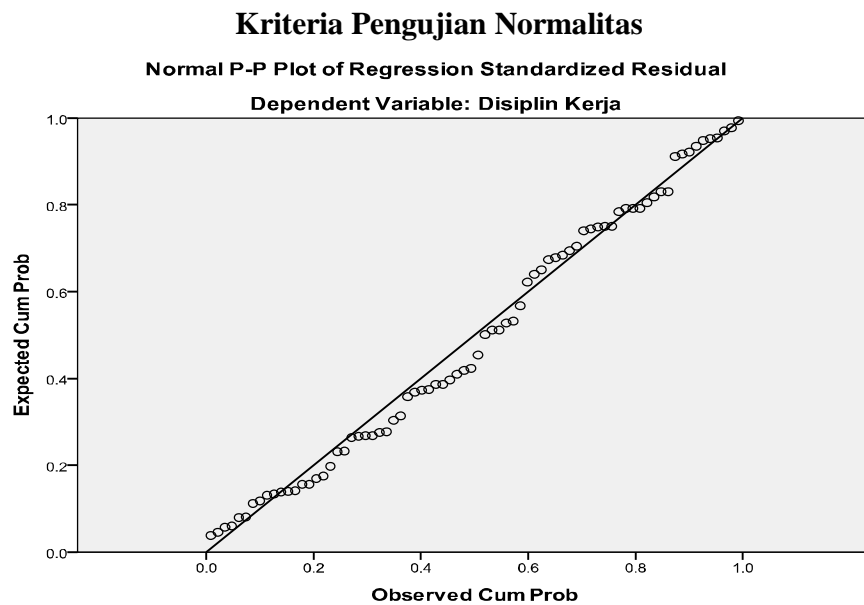
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heterokedastisitas

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar IV.1



Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari Gambar IV.1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Juliandi, 2015, hal 161). Cara yang digunakan untuk dapat menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV. 15
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.557	3.166		1.755	.083		
	Pengawasan	.287	.100	.272	2.866	.005	.805	1.243
	Gaya Kepemimpinan	.494	.090	.520	5.474	.000	.805	1.243

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Kedua variabel independen yakni Pengawasan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

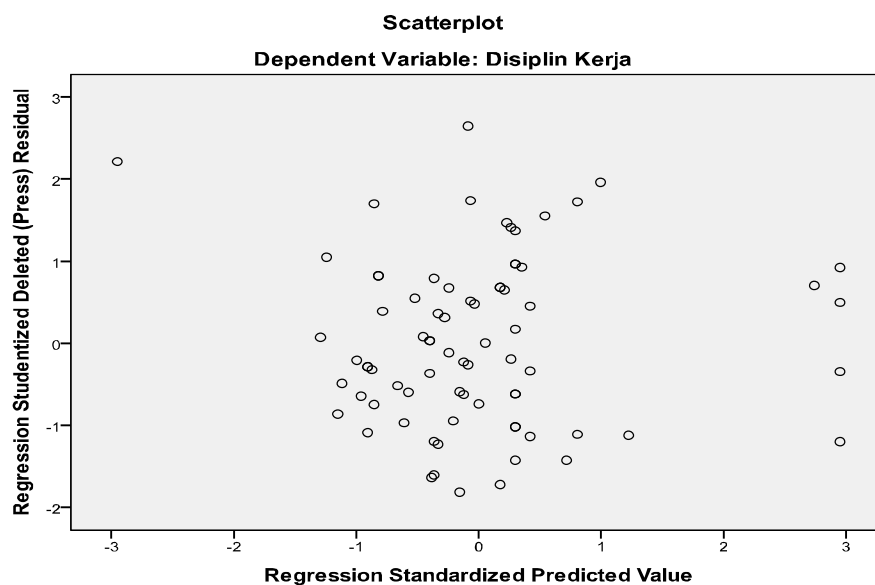
c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya . jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap , maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2

Kriteria Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari gambar IV.2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

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

Tabel IV. 16
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.557	3.166		1.755	.083
	Pengawasan	.287	.100	.272	2.866	.005
	Gaya Kepemimpinan	.494	.090	.520	5.474	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

1) Pengujian Pengawasan Dengan Disiplin Kerja

Dari tabel IV.16 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 2,866, kemudian nilai Sig nya adalah 0,005.

Bentuk pengujian adalah :

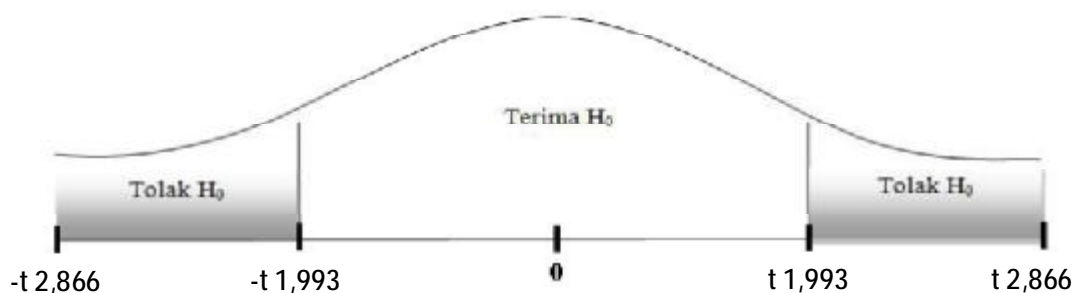
- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pengawasan tidak berpengaruh disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya pengawasan berpengaruh disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV.16 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar 2,866 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($76-2=74$), di peroleh t_{tabel} 1,993. didalam hal ini $t_{hitung} = 2,866 > t_{tabel} = 1,993$. Artinya pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni Sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai Sig $0,005 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV.3

Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel (X_1) Dengan Variabel (Y)



Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

2) Pengujian Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja

Dari tabel IV.16 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 5.474, kemudian nilai Sig nya adalah 0,000.

Kriteria pengujian adalah :

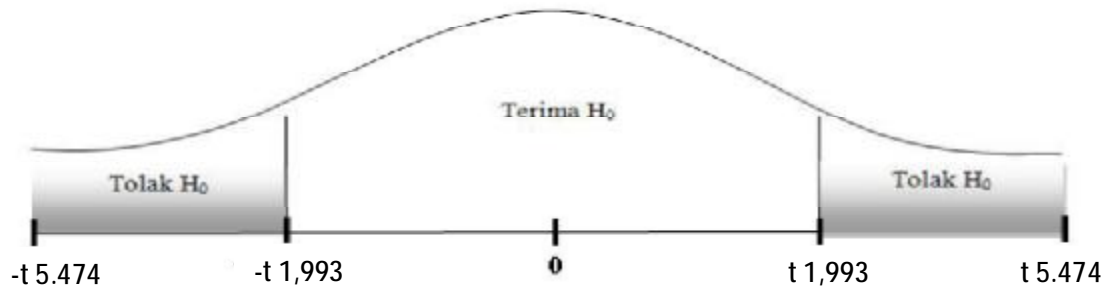
- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV.16 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,474 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($76-2=74$), di peroleh t_{tabel} 1,993. didalam hal ini $t_{hitung} = 5,474 > t_{tabel} = 1,993$.

Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni Sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai Sig $0,000 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel (X_2) dengan Variabel (Y)

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja bias dilihat dibawah ini.

Tabel IV. 17

Hasil Pengujian Simultan (Uji f)

ANOVA ^b		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.498	2	208.249	32.332	.000 ^a
	Residual	470.186	73	6.441		
	Total	886.684	75			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

Dari tabel IV.17 diatas bias dilihat bahwa nilai F adalah 32.332 kemudian nilai Sig nya adalah 0.000.

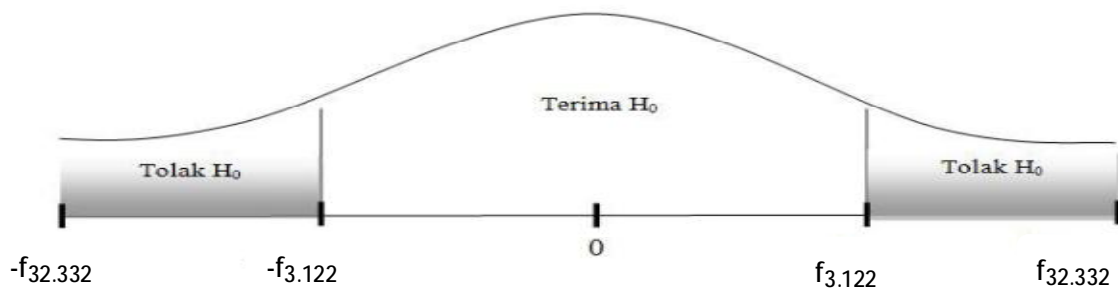
Kriteria pengujian hipotesis adalah :

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pengawasan dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya pengawasan dan gaya kepemimpinan berpengaruh disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV.17 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel pengawasan dan gaya kepemimpinan sebesar 32.332 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = k - n - 1 (76 - 2 - 1 = 73)$, di peroleh F_{tabel} 3.122. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ didapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, dengan demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Didalam hal ini $F_{hitung} = 32.332 > F_{tabel} = 3.122$. artinya pengawasan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0.000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0.05, maka nilai sig 0.000 $<$ 0.05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara pengawasan dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Variabel (X_1) dan Variabel (X_2) terhadap Variabel (Y)



Sumber : (Data Diolah SPSS 19.0, 2018)

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu),

maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.

Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada tabel IV 18 dibawah ini.

Tabel IV. 18
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.455	2.53789

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengawasan

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

Kita lihat nilai determinasi kolom R-Square dimana nilai R-Square pada tabel bernilai 0.470 atau senilai 47% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (pengawasan dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (disiplin kerja), sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (pengawasan dan gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh variabel pengawasan (X_1) terhadap variabel disiplin kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 2.866 > t_{tabel} = 1.993$. ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni 0.005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0.05, maka nilai $sig\ 0.005 < \alpha\ 0.05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Fayol dalam Harahap, 2011, hal 10) mendefinisikan pengawasan ialah memeriksa semua yang terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan , perintah yang dikeluarkan , dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari. Berbagai aspek bidang pekerjaan di instansi pemerintahan maupun swasta dapat menegakkan kedisiplinan bagi pegawainya apabila ada progam pengawasan, artinya di Dinas Tenaga

Kerja Provinsi Sumatera Utara pengawasan memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai, ada baiknya instansi dan pimpinannya melakukan pengawasan terhadap pegawainya agar dapat terciptanya kedisiplinan kerja pegawainya

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Evadila, 2015) Dari penelitian tersebut diketahui bahwa jika pengawasan diperhatikan atau terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 5.474 > t_{tabel} = 1.993$. ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni 0.000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0.05, maka nilai sig $0.000 < \alpha 0.05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Flippo dalam Hamdan, 2014, hal 71) gaya kepemimpinan adalah Sebagai pola tingkahlaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya seorang pemimpin dalam menjalankan instansinya sangat di perlukan , dengan

gaya kepemimpinan yang baik, tegas serta berwibawa sehingga mendapat simpati dari pegawainya sangat dapat mempengaruhi suatu tujuan instansi yang telah ditentukan termasuk dalam mendisiplinkan pegawainya.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro, 2012) Dari peneliti tersebut diketahui secara bersama-sama variabel gaya Kepemimpinan tersebut mempunyai dampak positif yang signifikan Terhadap Disiplin Kerja

3. Pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dari nilai uji $F_{hitung} = 32.332 > F_{tabel} = 3.122$. ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0.000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0.05, maka sig 0.000 < α 0.05, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Kemudian bias dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R-Square pada tabel diatas bernilai 0.470 atau senilai 47% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Disiplin kerja) sedangkan

sisanya 53% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kedisiplinan kerjanya jika terdapat kepuasan serta adanya pengawasan dari pemimpinnya, sehingga akan menciptakan tujuan yang telah ditetapkan instansi baik tujuan individu ataupun instansi. Begitu juga sebaliknya apabila tidak terdapat pengawasan dan sikap ketegasan dari pimpinan maka tingkat kedisiplinan pegawai dapat menurun. Dengan adanya pengawasan instansi diharapkan agar pegawai bisa meningkatkan kedisiplinannya tersebut.

Dengan kata lain, pengawasan di gunakan untuk mengawasi keadaan instansi dan pegawainya dalam menciptakan disiplin kerja dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai. Menurut (Ardana,2012, hal 181) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Febri Setiyani, dkk, 2015) menunjukkan pengawasan dan gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.

Dengan demikian penerapan pengawasan yang baik dan gaya kepemimpinan yang tegas akan membuat disiplin kerja pegawai meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (Y) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara karena probabilitas sig 0.005 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (Y) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara karena probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dilihat dari R-Squarenya adalah 47% dan juga taraf signifikannya 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara hendaknya menekan atau membuat peraturan hukum serta sanksi hukuman bagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan instansi pemerintah dan pimpinan juga harus bisa mengawasi para pegawainya secara langsung pekerjaan agar pegawai nya menjadi lebih disiplin.
2. Bagi para pegawai instansi, agar berani memberikan masukan dan dorongan yang sifatnya membangun kepada pemimpin agar bisa menunjukkan disiplin kerja yang baik agar instansi dapat meningkatkan dan mengembangkan instansi.
3. Selain itu, pihak pimpinan juga harus memberikan penghargaan bagi pegawainya yang tingkat disiplinnya baik setiap bulannya ataupun setiap tahun agar dapat menciptakan rasa motivasi dari dalam diri pegawai untuk meningkatkan disiplinnya.
4. Bagi peneliti lain selanjutnya , hendaknya dapat melaksanakan penelitian lebih terperinci tentang judul penelitiannya agar dapat sebagai tolak ukur untuk tercapainya tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aries Susanti dkk, (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang*. Jurnal Peneliti Pendahulu 2012.
- Efendi, (2014). *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Karya Anugra*. Asian Journal of innovation and entrepreneurship. Vol, 04. No.01.2017.
- Evadila. (2015) .*Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Jurnal Penelitian Pendahulu 2015.
- Febri Setiyani dkk, (2015). *Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru*. Jurnal Peneliti Pendahulu 2015.
- Hodges. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol.10 , No.1, Januari.
- Ikhsan, Arfan dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.
- Juliandi dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsaoly dkk, (2016). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga berencana NasionalProv.Maluku Utara*. Jurnal Manajemen Sinergi Vol.2 No.2 Oktober 2016: 24-33.
- Rizal. (2010). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Pekan Baru*. JOM FEKON Vol.2 No.1
- Setyorini. (2013). *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kab.Kota Waringin Barat Pangkalan Bun*. Juristek , Vol.2 No.1, Juli 2013. 195-201.
- Sugiyono, (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit CV.Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna. (2016), *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- Tampi, (2014). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT.BNI Tbk*. Jurnal Acta Diuna Vol III, No.4 . 2014.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan , Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.