

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PADA PD. PEMBANGUNANKOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



NAMA : LAILAN AKMALIA

NPM : 1405160050

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2018



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

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDI TANJUNG, SE,M.Si
Dosen Pembimbing : HAZMANAN KHAIR PSB,SE,MBA,Ph.D

Nama Mahasiswa : LAILAN AKMALIA
NPM : 1405160050
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN	
19/ Maret-18	Perbaiki Daftar Isi Perbaiki Kata pengantar Perbaiki latar belakang	[Signature]		
19/ Mar-18	Bab I Perbaiki latar belakang Penulisan Bab II perbaiki teori Perbaiki Penulisan Bab III Perbaiki tabel Perbaiki Penulisan		[Signature]	
19/ Mar-18	Bab IV Perbaiki isi Bab V Tambah isi dan penulisan.			[Signature]
19/ Mar-18	Bab I Manfaat Penelitian Bab II Tambah Faktor-faktor Kedisiplinan Perbaiki faktor ² Kepemimpinan	[Signature]		

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

HAZMANAN KHAIR PSB,SE,MBA,Ph.D

Dr. HASRUDI TANJUNG, SE,M.Si



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : LAILAN AKMALIA
NPM : 1405160050
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PD.
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2018


Pembimbing



HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA, Ph.D


Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

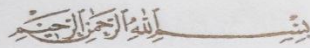

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si


EKCHIANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : LAHAN AKMALIA
NPM : 1405160050
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPENGAWASAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Dinyatakan : (BIA) Lulus dan telah mentertuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

PERYS EAILI KHOPRI NST, SE, M.Si

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, M.BA, PhD

Panitia Ujian

Sekretaris



Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : LAILAN AKMALIA
NPM : 1405160050
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IEBP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 25-01-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Lailan Akmalia (1405160050) Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 58 orang. Penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana sampel dalam penelitian adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu 58 orang karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (questioner), wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinan.

Ada pengaruh positif variabel X_1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kedisiplinan kerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $1,119 > 0,05$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (Kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kedisiplinan) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $1,587 > 0,05$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin baik kepemimpinan dan pengawasan maka semakin baik kedisiplinan kerja karyawan. Dari uji F diperoleh $9,006$ dengan $F_{tabel} 3,17$ atau $sig 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Karyawan

|

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya proposal ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda Drs.H. Ramli Harman dan Ibunda yang tercinta Hj. Suriati yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MA.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku ketua prodi dan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Hazmanan Khair PSB ,SE,MBA,Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan membantu dalam pembuatan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta para staff Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh staff atau pegawai di PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
10. Terima kasih untuk teman-teman Beby Lestari, Bonita Ayu Pradita, M.Yakub Panjaitan, Juli Handayani , Mutia Anggraini, dan teman-teman dari Manajemen A Pagi stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenangan-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

Lailan Akmalia

1405160050

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii-iii
DAFTAR ISI	iv-vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. UraianTeori	8
1. Kedisiplinan.....	8
a. Pengertian Kedisiplinan	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan	9
c. Indikator-indikator kedisiplinan	11
2. Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	13
c. Ciri-ciri Pemimpin.....	15
d. Indikator-indikator kepemimpinan.....	17
3. Pengawasan	18
a. Pengertian Pengawasan	18
b. Tipe-tipe pengawasan.....	19
c. Indikator-indikator pengawasan	20
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODO PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	32
a. Asumsi klasik	32
b. Regresi Linier Berganda.....	33
c. Uji hipotesis.....	34
d. Koefisien Determinan.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Deskripsi Data Penelitian	38
1. Hasil analisis karakteristik responden	39
2. Analisis jawaban responden	40

3. Hasil Analisis Data	47
1. Asumsi Klasik	47
2. Korelasi Berganda	50
3. Uji Parsial	52
4. Koefisien Determinan	54
B. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data jumlah karyawan	4
Tabel III.1	Indikator Kedisiplinan	25
Tabel III.2	Indikator Kepemimpinan.....	26
Tabel III.3	Indikator pengawasan	26
Tabel III.4	Skedul Penelitian	27
Tabel III.5	Skala Kueisioner	28
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan	29
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan	30
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan.....	30
Tabel III.9	Hasil uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, Y	31
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert	38
TabelIV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
TabelIV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
TabelIV.4	Skor Variabel Kepemimpinan	41
TabelIV.5	Skor Variabel Pengawasan	43

TabelIV.6 Skor Variabel Kedisiplinan	45
TabelIV.7Hasil Uji Multikolonieritas	49
TabelIV.8 Koefisisen Regresi Linier Berganda.....	51
TabelIV.9 Uji Parsial	52
TabelIV.10 Anova	54
TabelIV.11 Determinan	54

DAFTAR GAMBAR

GambarII.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan	22
GambarII.2 Pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan	23
GambarII.3 Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan	23
GambarII.4 Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan	24
GambarII.4 Normalitas.....	48
Gambar II.5 Heterokeditas	50

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum, tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan

membuahkan hasil nyata yang akan terlihat di masa yang akan datang. Disiplin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan senda gurau (EdySutrisno, 2013).

Salah satu faktor yang mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada didalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik. Pimpinan yang mampu menjelaskan tugas dengan baik dan membina hubungan dengan karyawan lain akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari-hari. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik (Febri,2015,hal.7).

Disiplin kerja erat kaitannya dengan kepemimpinan seseorang dalam sebuah perusahaan yang dipimpin, untuk mengubah budaya disiplin karyawan memang tidak mudah butuh kesungguhan, ketekunan dan yang paling penting adalah keteladanan atau panutan pemimpin. Biasanya pemimpin akan menjadi contoh teladan bagi karyawan, apa yang dilakukan pemimpin kadang-kadang diikuti oleh bawahan, oleh karena itu seorang

pemimpin harus memulai kedisiplinan terlebih dahulu untuk memberikan contoh yang baik bagi bawahan, seperti datang ketempat kerja lebih awal, menunjukkan etos kerja yang tinggi, dan berusaha untuk tidak berbuat yang tidak pantas. Pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan. Seorang pemimpin dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya. Jika para bawahannya berdisiplin baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Deni,2012,).

Dalam menegakkan kedisiplinan, perusahaan juga perlu memberikan pengawasan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan perusahaan. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi (Hasibuan,2010). Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan dan perubahan disiplin karyawan yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Marzolina dan Kurniawati (2013) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Begitu juga dengan PD.Pembangunan Kota Medan, sangat memperhatikan kedisiplinan para karyawan. Berdasarkan observasi awal

yang penulis lakukan, didapati beberapa masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan, kepemimpinan dan pengawasan. Kedisiplinan, masih banyak karyawan yang sering melanggar peraturan dan masih ada karyawan yang sering datang terlambat. Pimpinan yang ada di kantor PD.Pembangunan Kota Medan kurang memperhatikan keinginan karyawannya. Pengawasan yang dilakukan di PD.Pembangunan Kota Medan masih kurang efektif sehingga hal tersebut menjadi koreksi dalam meningkatkan pengawasan di PD.Pembangunan Kota Medan.Untuk karyawan yang melanggar peraturan, akan diberikan sanksi seperti pemotongan gaji, skorsing, atau pemecatan. Hal ini dilakukan supaya karyawan yang tidak disiplin menjadi jera dan tidak melakukan tindakan indisipliner lagi dikemudian hari.

Berikut adalah data karyawan yang memperlihatkan penurunan kedisiplinan kerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Yang mengalami Penurunan Kedisiplinan

No	Bulan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat	Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir
1	Agustus 2017	7 orang	3 orang
2	September 2017	6 orang	2 orang
3	Oktober 2017	8 orang	3 orang
4	November 2017	5 orang	5 orang
5	Desember 2017	7 orang	4 orang
6	Januari 2018	6 orang	3 orang
7	Februari 2018	9 orang	4 orang
8	Maret 2018	5 orang	4 orang

Sumber :Bagian Umum PD. Pembangunan Kota Medan

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang memberikan arahan dan solusi dalam hal pekerjaan serta kurangnya instruksi tambahan kerja tiap bagian. Terlihat dari adanya karyawan yang tidak memahami tugas yang diberikan dan tambahan kerja.
2. Pengawasan yang dilakukan belum begitu aktif hanya memfokuskan pada target saja.
3. Masih ada sebagian karyawan yang melanggar peraturan dan belum disiplin walau sudah diberikan sanksi. Hal ini dapat dilihat dari masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak memakai baju seragam.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada kepemimpinan dan pengawasan sebagai faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerjakaryawan di PD. Pembangunan Kota Medan. Disamping itu penulis juga membatasi pada pegawai tetap yang dijadikan responden pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan ?

- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersamaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- b. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- c. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti :

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan.

- b. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Singodimedjo (2002,hal.86) mengatakan :

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Terry (2002,hal.87) mengatakan : “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Latainer (dalam Sutrisno,2009,hal.87) mengatakan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh kepemimpinan atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2007,hal.194), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010,hal.94-97) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, menurut Fauzia Agustini (2011,hal.73) indikator kedisiplinan adalah :

1. Kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Adapun penjelasan dan indikator diatas adalah :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

2. Tata cara kerja

Tata cara kerja merupakan aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan merupakan ukuran kepatuhan atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar tanggung jawab. Jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan, ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, karena menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak semua orang mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Rivai (2006,hal.3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Robbins (2016,hal.106) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Richard (2016,hal.106) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Griffin (2016,hal.106) menyatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Dari pendapat para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagi rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Keith Davis (dalam Miftah,2010,hal.35) ada 4 sifat umum yang tampak didalam kepemimpinan seseorang yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berdampak kepada keberhasilan kepemimpinan yaitu :

1) Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

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

Menurut Rivai (2005,hal.53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif

memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Ciri-ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri

yang termiliki. Menurut Irham Fahmi (2016,hal.111) ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah:

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamanya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya. Misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki. Artinya pimpinan perusahaan tetap tidak ingin memberhentikan sebagian karyawan (PHK), menurunkan gaji karyawan, pemutusan kerja karyawan kontrak dan sejenisnya karena faktor penjualan perusahaan mengalami penurunan, jika pun penghematan atau efisiensi ingin dilakukan maka itu cukup dengan pembatasan penggunaan AC, penggunaan telepon kantor, pembatasan penggunaan kendaraan dinas yang hanya boleh dipakai pada saat-saat sangat penting saja dan lainnya.
- b. Memahami setiap permasalahan, secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah

menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

d. Indikator Kepemimpinan

Danim (2012, hal.65) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan terbagi dari 5, yaitu :

- 1) Konsisten
- 2) Mempunyai rencana baik
- 3) Memberi informasi
- 4) Berprilaku baik
- 5) Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2014, hal.34) indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perannya atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang.

4) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat ataupun karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Sudarwan (2012, hal.65) dan Kartini Kartono (2014, hal. 34) tentang kepemimpinan diatas, maka penulis dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus efektif dan harus dapat menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan dengan baik terhadap bawahan dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu pengawasan juga berupa suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan

bila perlu mengoreksi, dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Winarti,2013, hal.197).

Kast dan James (2016, hal.128) mengatakan bahwa pengawasan adalah tahap proses manajerial mengenai pemeliharaan kegiatan organisasi dalam batas-batas yang diizinkan yang diukur dari harapan-harapan.

T.Hani Handoko (2016, hal.128) menyatakan pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Hadibroto (2016, hal.128) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap kegiatan dengan tujuan agar organisasi tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat mematuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan sebagai usaha dan tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai mencapai tujuan dari motifnya.

b. Tipe-tipe Pengawasan

Secara konsep pengawasan tersebut memiliki banyak tipe. Menurut T.Hani Handoko (2016, hal. 129) ada tiga tipe pengawasan, yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan

Pengawasan tipe ini sering juga disebut dengan *steering controls*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau

penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pengawasan ini menggunakan pendekatan aktif dan agresif, yaitu mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

2. Pengawasan *concurrent*

Pengawasan *concurrent* adalah pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini sering disebut pengawasan “*ya-tidak*”, *screening control*, atau “*berhenti-terus*”, dilaksanakan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, sehingga lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik

Pengawasan tipe ini dilakukan dengan mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Ketiga tipe pengawasan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan, oleh karena itu manajemen harus menggunakan system pengawasan yang paling sesuai dengan situasi tertentu.

c. Indikator Pengawasan

Siagian (2012, hal. 130-134) menyatakan beberapa indikator pengawasan, yaitu :

- 1) Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan
- 2) Tanggapan deviasi
- 3) Objektivitas
- 4) Luwes
- 5) Pola organisasi
- 6) Efisien
- 7) Paham

Adapun penjelasan dari penilaian pengawasan adalah :

- 1) Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan

Refleksi diri meliputi proses pengujian, pengolahan terhadap nilai-nilai dan keyakinan pribadi dan pengalaman. Refleksi diri membuat seseorang belajar hal-hal baru dalam diri.

- 2) Tanggapan Deviasi

Deviasi atau penyimpangan merupakan tingkah laku yang menyimpang dari ciri-ciri karakteristik rata-rata dari rakyat kebanyakan. Perilaku menyimpang diartikan sebagai tingkah laku, perbuatan atau tanggapan seseorang terhadap lingkungan yang bertentangan dengan norma-norma dan hukum yang ada didalam masyarakat.

- 3) Objektivitas

Objektivitas dipastikan melalui struktur organisasi, pelatihan, dan penugasan personal dengan pertimbangan yang seksama.

- 4) Luwes

Luwes bisa juga diartikan sebagai inisiatif, dimana seorang yang inisiatif dapat mencoba berbagai cara untuk memecahkan masalah.

- 5) Pola organisasi

Upaya pengembangan cara pengelolaan tradisional kepol yang lebih profesional.

6) Efisien

Suatu usaha yang paling tepat demi menghasilkan segala sesuatu yang dikehendaki.

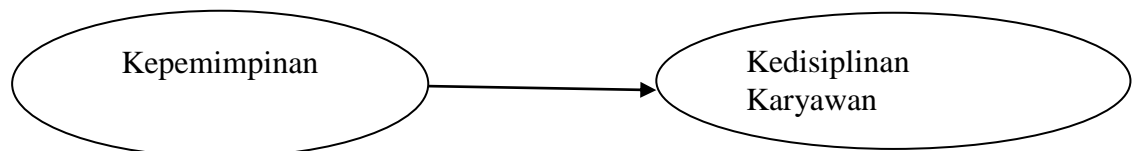
7) Paham

Bahwa tiap-tiap orang mempunyai watak dan sifat khas yang dibentuk oleh kemauanya sendiri.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan

Febri Setiani (2015) menyatakan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan. Dengan demikian hubungan antara kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan dapat diilustrasikan seperti gambar berikut ini:



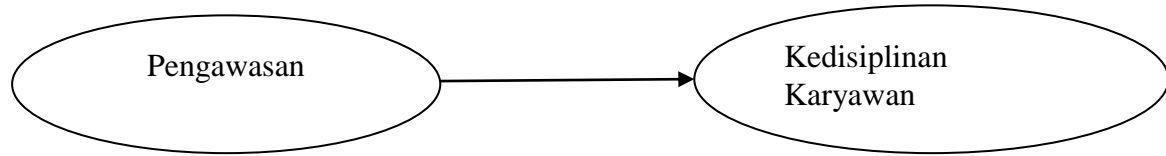
Gambar II.1

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kedisiplinan

Edy Sutrisno(2013) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah ada tidaknya pengawasan pimpinan. Pengawasan ini dilakukan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan peraturan yang

telah ditetapkan. Dengan demikian hubungan antara pengawasan dan kedisiplinan karyawan dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:

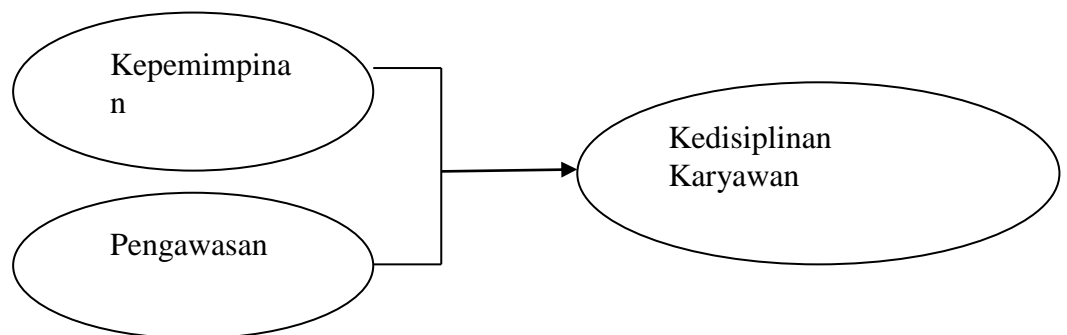


Gambar II.2

Pengaruh Pengawasan terhadap Kedisiplinan Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan

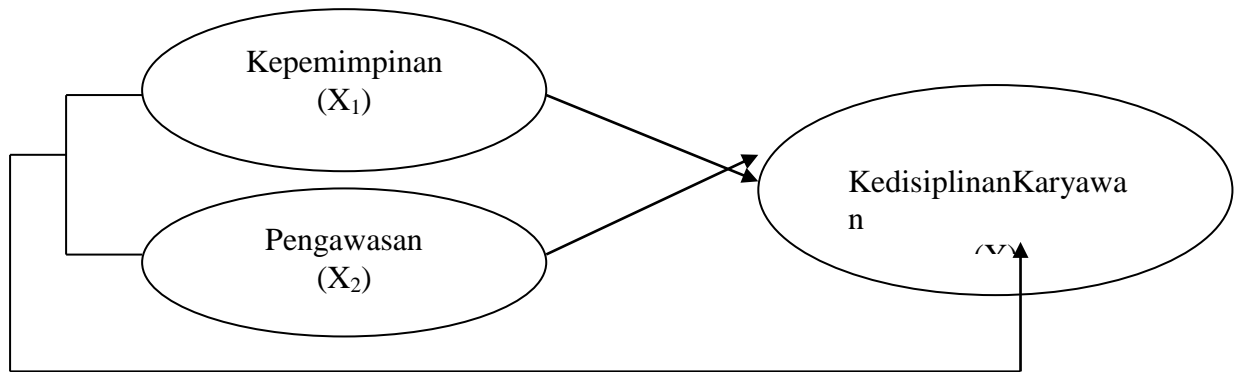
Secara simultan variabel pemimpin dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dapat dilihat dari gambar dibawah ini.



Gambar II.3

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kedisiplinan

Dari uraian diatas dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar II.4

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kedisiplinan

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pada PD. Pembangunan Kota Medan
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pada PD. Pembangunan Kota Medan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasioanal adalah :

1. Kedisiplinan (Y) adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel III.1. Indikator Kedisiplinan

NO	Indikator
----	-----------

1	Kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber :Fauzia Agustini (2011, hal. 73)

2. Kepemimpinan (X_1) adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahanya, indikator dari kepemimpinan adalah

Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Konsisten
2	Berprilaku baik
3	Kebiasaan
4	Tempramen
5	Kepribadian

Sumber :Danim (2012,hal.65) dan Kartini kartono(2014, hal.34)

3. Pengawasan (X_2)

Pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standard dan tujuan organisasional yang diharapkan dan pengertian pengawasan tersebut.

Tabel III.3. Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan
2	Tanggapan deviasi
3	Objektifitas
4	Luwes
5	Pola organisasi

6	Efisien
7	Paham

Sumber :Siagian (2012, hal. 130-134)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD. Pembangunan Kota Medan.Sedangkan waktu penelitian direncanakan bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4

Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov'17				Des'18				Jan'18				Feb'18				Maret'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PraRiset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi																				
6	Riset																				
7	Pengumpulan Data																				
8	Pengolahan Data																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Pengesahan Skripsi																				
11	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005, hal.90) populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini dibatasi

pada karyawan tetap pada PD. Pembangunan Kota Medan berjumlah 58 orang.

2. Sampel

Menurut Sudjana (2004, hal.144).sampel adalah sebagai individu yang dibagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling* (penarikan sampel secara acak) dimana tiap responden yang memenuhi karakteristik populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 58 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket (*Queisioner*) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden diobjek penelitian yaitu PD.Pembangunan Kota Medan.

Tabel III.5.

SkalaKueisioner

PERTANYAAN	BOBOT
- SangatSetuju	5
- Setuju	4
- KurangSetuju	3
- TidakSetuju	2
- SangatTidakSetuju	1

Untuk mengukur aliditas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Dimana :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45) Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₁)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,642	0,00 < 0,05	Valid
2	0,608	0,00 < 0,05	Valid

3	0,671	0,00 < 0,05	Valid
4	0,343	0,08 < 0,05	Valid
5	0,613	0,00 < 0,05	Valid
6	0,646	0,00 < 0,05	Valid
7	0,694	0,00 < 0,05	Valid
8	0,544	0,00 < 0,05	Valid
9	0,582	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Peneitian (Diolah)

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X₂)

No Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,669	0,00 < 0,05	Valid
2	0,715	0,00 < 0,05	Valid
3	0,598	0,00 < 0,05	Valid
4	0,478	0,00 < 0,05	Valid
5	0,643	0,00 < 0,05	Valid
6	0,680	0,00 < 0,05	Valid
7	0,417	0,01 < 0,05	Valid
8	0,594	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)

No Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,452	0,00 < 0,05	Valid
2	0,573	0,00 < 0,05	Valid
3	0,585	0,00 < 0,05	Valid
4	0,320	0,14 > 0,05	Valid
5	0,561	0,00 < 0,05	Valid
6	0,597	0,00 < 0,05	Valid
7	0,558	0,00 < 0,05	Valid
8	0,619	0,00 < 0,05	Valid
9	0,504	0,00 < 0,05	Valid
10	0,489	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid yang berarti semua pernyataan/instrument bisa dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2005,hal.47) dikatakan reliable bilahasil alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagaiberikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_1} \right]$$

Keterangan :

R = Realibilitas instrument (cronbach alpha)

K = Banyaknyabutirpertanyaan

$\sum \sigma^2_b$ = Jumlahvariansbutir

σ^2_1 = Varians total

KriteriaPengujinya :

1. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
2. Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel III.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X ₁)	0,746	Reliabel
Pengawasan (X ₂)	0,744	Reliabel
Kedisiplinan (Y)	0,670	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

3. Interview (Wawancara)

Interview adalah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PD. Pembangunan Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa staf pegawai departemen SDM berkaitan dengan permasalahan yang ada diperusahaan PD. Pembangunan Kota Medan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat menemukan analisis dan melihat apakah metode yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka diperlukan pengujian data sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendetek siapakah residual berdistribusi normal atau tidak

yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

Jika nilai variance inflasifaktor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dan suatu pengamatan yang lain. Jika variabel residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas, dan jika variabel berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

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

2. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Azuar Juliandi (2015,hal.160)

Dimana:

Y = Kedisiplinankerjakaryawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = besarkan koefisien regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Pengawasan

Kriteria:

- 1) Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti dengan variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding huruf)
- 2) Terjadinya korelasi negative apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah berlawanan (berbanding terbalik)
- 3) Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uistatistik t digunakan untuk menguji apakah variabel (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t.

Menurut Sugiyono (2010,hal.184) untuk menguji statistik t hitung dapat menggunakan rumus :

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

Dimana:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r = Korelasi variabel yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan:

$H_0 = H_0 : r_s=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat.

$H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

b. Uji F

Untuk menguji signifikan korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012, hal .257)

Keterangan :

R^2 | : Koefisien korelasi variabel berganda faktor sosial faktor pribadi.

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

f : F hitung yang selanjutnyadibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujianya adalah:

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

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

4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel (Juliandi dan Irfan,2013,hal.210). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan yang baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi Koefisien Korelasi variabel bebas dan variabel terikat

R^2 = Nilai korelasi

100% = Persentase kontribusi

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi lingkungan kerja dan lingkungan kerja dengan kedisiplinan.

F_{tabel} : Nilai F dalam table F berdasarkan

Kriteria pengujian :

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

1. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2012, hal. 370})$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden .dalam hal ini data yang telah diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PD. Pembangunan Kota Medan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrument yang kemudian diolah dan dianalisis.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah pengawasan, yang menjadi variabel Y adalah kedisiplinan kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan

kepada 58 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel silang.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- TidakSetuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan , variabel pengawasan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kedisiplinan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 58 orang. Adapun dari ke 58 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Berdasarkan Usia

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	19	37.1	37.1	37.1
	30-39 tahun	18	24.2	24.2	61.3
	40-50 tahun	14	30.6	30.6	91.9

>50 tahun	7	8.1	8.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: data primer tahun 2018 (data diolah melalui kuesioner)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia 20-29 tahun yaitu 19 orang (37,1%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan pegawai-pegawai muda.

b. Berdasarkan Jenis kelamin

**Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	30	56.5	56.5	56.5
	perempuan	28	43.5	43.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang (56,5%). Hal ini disebabkan karena jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan wanita

2. Analisis Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel IV-4
Skor Variabel Kepemimpinan (X₁)

Alternative Jawaban												
No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	4	6,9	14	24,1	31	53,4	9	15,5	58	100
2	0	0,0	5	8,6	20	34,5	27	46,6	6	10,3	58	100
3	2	3,4	3	5,2	18	31,0	25	44,8	9	15,5	58	100
4	1	1,7	3	5,2	28	48,3	20	34,5	6	10,3	58	100
5	3	5,2	5	8,6	28	48,3	16	27,6	6	10,3	58	100
6	1	1,7	4	6,9	17	29,3	28	48,3	8	13,8	58	100
7	3	5,2	5	8,6	19	32,8	26	44,8	5	8,6	58	100
8	3	5,2	4	6,9	22	37,9	22	37,9	7	12,1	58	100
9	0	0,0	3	5,2	23	39,7	22	37,9	10	17,2	58	100

(Data Penelitian Diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan mayoritas responden memilih setuju 31 orang dengan persentase 53,4 % dan sangat setuju 9 orang dengan persentase 15,5%.

- b) Jawaban responden tentang pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan mayoritas responden memilih setuju 27 orang dengan persentase 46,6% dan sangat setuju 6 orang dengan persentase 10,3%
- c) Jawaban responden tentang pimpinan harus memberikan arahan atas apa yang akan dilakukan karyawan dengan mayoritas responden memilih setuju 25 orang dengan persentase 44,8% dan sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15,5%
- d) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan ide-ide yang bagus dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 34,5% dan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10,3%.
- e) Jawaban responden tentang pimpinan selalu mendorong karyawannya untuk berprestasi dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 27,6% dan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10,3%
- f) Jawaban responden tentang pimpinan harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 48,3% dan sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 13,8%
- g) Jawaban responden tentang pemimpin memberi sanksi yang tegas apabila karyawan tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 44,8% dan sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8,6%

- h) Jawaban responden tentang pimpinan harus tegas dalam menetapkan peraturan dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 37,9% dan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 12,1%
- i) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mendorong karyawan untuk menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah yang timbul diperusahaan dengan mayoritas respondeng memilih setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 37,9% dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 17,2%

Kesimpulan :

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di PD.Pembangunan Kota Medan lebih disukai oleh seluruh para karyawan.

b. Pengawasan (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengawasan sebagai berikut:

Tabel IV-5

Skor Variabel Pengawasan (X₂)

Alternative Jawaban												
No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,7	3	5,2	19	32,8	25	43,1	10	17,2	58	100
2	2	3,4	4	6,9	25	43,1	18	31,0	9	15,5	58	100
3	1	1,7	3	5,2	21	36,2	23	39,7	10	17,2	58	100
4	0	0,0	3	5,2	17	29,3	27	46,6	11	19,0	58	100
5	0	0,0	2	3,4	13	22,4	34	58,6	9	15,5	58	100
6	2	3,4	3	5,2	23	39,7	24	41,4	6	10,3	58	100
7	3	5,2	5	8,6	19	32,8	24	41,4	7	12,1	58	100

8	0	0,0	4	6,9	18	31,0	29	50,0	7	12,1	58	100
---	---	-----	---	-----	----	------	----	------	---	------	----	-----

(Data Penelitian Diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pengawasan harus dilakukan secara objektif (tidak memilih-milih individu) dengan mayoritas responden memilih setuju 25 orang dengan persentase 43,1% dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 17,2%
- b) Jawaban responden tentang atasan sebaiknya memberikan teguran kepada karyawan jika tidak memenuhi standar kerja dengan mayoritas responden memilih setuju 18 orang dengan persentase 31,0% dan sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15,5%
- c) Jawaban responden tentang atasan harus sering berdiskusi dengan para karyawan ketika menghadapi pekerjaan yang sangat sulit dengan mayoritas responden memilih setuju 23 orang dengan persentase 39,7% dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 17,2%
- d) Jawaban responden tentang pengawasan harus dilakukan secara rutin dengan mayoritas responden memilih setuju 27 orang dengan persentase 46,6% dan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 19,0%
- e) Jawaban responden tentang meminta izin atasan jika akan melaksanakan pekerjaan diluar tugas pokok dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 58,6% dan sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15,5%
- f) Jawaban responden tentang pengawasan merupakan hal yang sangat penting sehingga pengawasan sebagai bentuk kerja sama antara pengawasan karyawan dengan mayoritas responden memilih

setujusebanyak 24 orang dengan persentase 41,4% dan sangat setujusebanyak 6 orang dengan persentase 10,3%

- g) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan membuat rencana kerja dulu dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 41,4% dan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 12,1%
- h) Jawaban responden tentang dalam melakukan pengawasan pimpinan sebaiknya melihat absen pagi dan siang dengan mayoritas responden memilih setujusebanyak 29 dengan persentase 50,0% dan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 12,1%

Kesimpulan :

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk pengawasan yang dilakukan diperusahaan dapat diterima oleh pegawai perusahaan.

c. Variabel Kedisiplinan kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan padaPD. Pembangunan Kota Medan nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengawasan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Variabel Kedisiplinan kerja Karyawan (Y)

Alternative Jawaban												
No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,2	5	8,6	22	37,9	20	34,5	8	13,8	58	100
2	2	3,4	4	6,9	10	17,2	29	50,0	13	22,4	58	100
3	1	1,7	1	1,7	18	31,0	27	46,6	11	19,0	58	100
4	1	1,7	2	3,4	16	27,6	26	44,8	13	22,4	58	100
5	1	1,7	4	6,9	15	25,9	23	39,7	15	25,9	58	100
6	0	0,0	4	6,9	9	15,5	29	50,0	15	25,9	58	100
7	0	0,0	2	3,4	11	19,0	36	62,1	9	15,5	58	100
8	0	0,0	5	8,6	12	20,7	26	44,8	15	25,9	58	100
9	0	0,0	1	1,7	15	25,9	31	53,4	11	19,0	58	100

10	0	0,0	1	1,7	13	22,4	35	60,3	9	15,5	58	100
----	---	-----	---	-----	----	------	----	------	---	------	----	-----

(Data Penelitian Diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 34,5% dan sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 13,8%
- b) Jawaban responden tentang sebelum masuk kerja saya lakukan *Finger Pint* dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 50,0% dan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 12,4%
- c) Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 46,6% dan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 19,0%
- d) Jawaban responden tentang jadwal istirahat saya gunakan untuk merileksasikan diri dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 44,8% dan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 22,4%
- e) Jawaban responden tentang saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 39,7% dan sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 25,9%
- f) Jawaban responden tentang saya akan lembur kerja ketika atasan meminta saya lembur dengan mayoritas responden memilih setuju

sebanyak 29 orang dengan persentase 50,0% dan sangat setuju sebanyak 15 dengan persentase 25,9%

- g) Jawaban responden tentang saya melakukan tugas-tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 62,1% dan sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15,5%
- h) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan peraturan dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 44,8% dan sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 25,9%
- i) Jawaban responden tentang peraturan yang ditetapkan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 53,4% dan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 19,0%
- j) Jawaban responden tentang saya akan menggantikan tugas karyawan laik jika karyawan tersebut tidak hadir dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 60,3% dan sangat setuju 9 orang dengan persentase 15,5%

Kesimpulan :

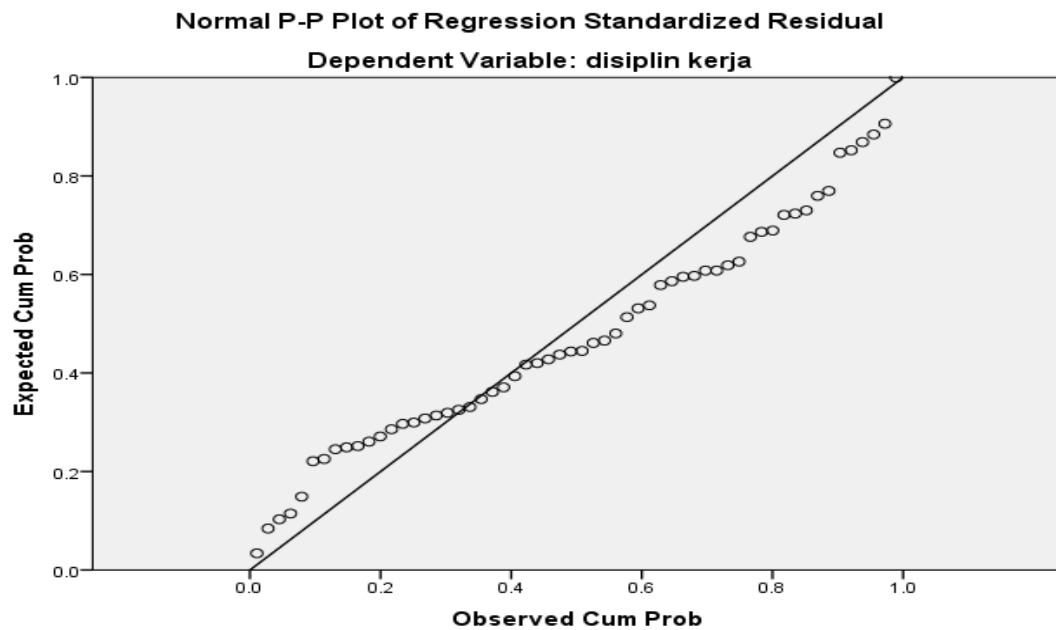
Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan yang dilakukan pada karyawan sudah baik. Artinya karyawan mampu disiplin dalam menjalani aktivitas kerja.

3. Hasil Analisis Data

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikoloneritas

Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-7
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

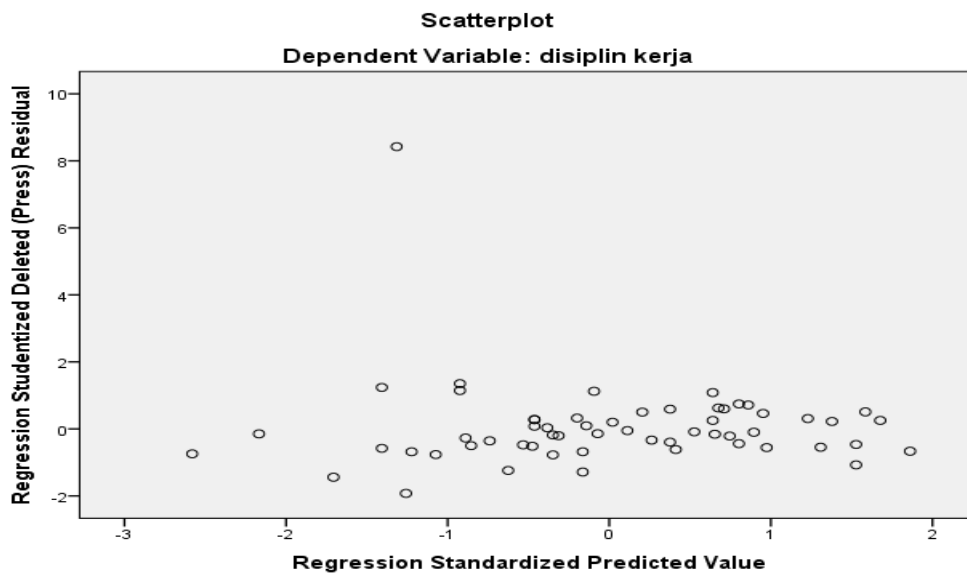
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.978	4.982		2.003	.050		
	Kepemimpinan	.265	.237	.216	1.119	.268	.366	2.731
	Pengawasan	.429	.270	.307	1.587	.118	.366	2.731

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Variabel kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) memiliki nilai VIF dalam batastoleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikoleneartas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedasitisitas

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



Gambar IV-2 Heterokedasitas

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Korelasi Berganda

a. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Berikut adalah rumus dari regresi linier berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y	=	Kedisiplinan kerja karyawan
a	=	Konstanta
b_1 dan b_2	=	besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
x_1	=	Kepemimpinan
x_2	=	Pengawasan

Tabel IV-8
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.978	4.982		2.003	.050
	Kepemimpinan	.265	.237	.216	1.119	.268
	Pengawasan	.429	.270	.307	1.587	.118

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber: *Data Diolah (2018)*

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Pogram for Social Science) versi 19.0 didapat:

$$a = 0,050$$

$$X_1 = 0,268$$

$$X_2 = 0,118$$

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,050 + 0,268X_1 + 0,118X_2 + e$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,050 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan pengawasan dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kedisiplinan kerja karyawan adalah sebesar 0,050.
- b. Nilai Koefisien regresi $X_1 = 0,268$ menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja pada PD.Pembangunan Kota Medan sebesar 26,8 %.

Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel IV.8.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,118$ menunjukkan apabila Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya PD. Pembangunan Kota Medan sebesar 11,8%. Kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel IV.8.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-9

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.978	4.982		2.003	.050
	Kepemimpinan	.265	.237	.216	1.119	.268
	Pengawasan	.429	.270	.307	1.587	.118

a. Dependent Variable: disiplin kerja

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

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja Karyawan

Dari tabel IV.9 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $1,119 > 0,05$ maka H_0 ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) PD.Pembangunan Kota Medan.

b. Pengaruh Pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan

Dari tabel IV-9 diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $1,587 > 0,05$, maka H_0 ditolak, dimana signifikan t lebih $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan.

4. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah nol, maka kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan (Y)}.

$H_a : \text{Salah satu } \beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak nol, maka kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2)

berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai sig pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV-10
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.657	2	234.828	9.006	.000 ^a
	Residual	1434.067	55	26.074		
	Total	1903.724	57			

a. Predictors: (Constant), pengawasan, kepemimpinan

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Dari tabel di atas di peroleh adalah nilai F_{hitung} sebesar 9,006 dengan F_{tabel} , menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan (Y).

5. Koefisien Determinan

Selanjutnya dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV-11
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.219	5.10627

a. Predictors: (Constant), pengawasan, kepemimpinan

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2018)

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R adalah 0,497 dan R-Square adalah 0,247 atau 24,7%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama

kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh sebesar 24,7%. Sisanya 75,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian atas terlihat bahwa semua variable bebas (kepemimpinan dan pengawasan) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kedisiplinan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya pengaruh positif variabel X_1 (kepemimpinan), terhadap variabel Y (kedisiplinan) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $1,119 > 0,05$. Dengan pengaruh seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (kepemimpinan) maka akan baik variabel Y (kedisiplinan). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Dewita Suryati (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap Disiplin kerja Security menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya pengaruh positif variabel X_2 (Pengawasan) terhadap Y (Kedisiplinan) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $1,587 > 0,05$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (pengawasan) maka akan tinggi/baik variabel Y

(kedisiplinan). Selain itu terlihat pula bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Febri Setiyani (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja Security menyatakan bahwa pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah 9,006 dengan F_{tabel} 3,17 $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 24,7% merupakan gambaran umum dari seluruh karyawan yang bekerja pada PD.Pembangunan Kota Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh signifikan variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kedisiplinan). Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin baik kepemimpinan seseorang maka akan baik pula kedisiplinan para karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan variabel X_2 (Pengawasan) terhadap variable Y (Kedisiplinan). Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin baik pengawasan yang diterapkan maka akan baik pula kedisiplinan para karyawan.

3. Nilai koefisien determinan yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,247 atau 24,7%. Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan (Y) adalah 24,7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, contohnya kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas karena ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan maka saran yang di berikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi PD. Pembangunan Kota Medan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk memperbaiki model kepemimpinan karena akan berpengaruh terhadap pembentukan kedisiplinan kerja yang lebih baik pula bagi karyawan.
2. Hendaknya PD. Pembangunan Kota Medan untuk meningkatkan pengawasan terhadap aktivitas karyawannya. Karena berdasarkan penelitian menunjukkan adanya kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan, yang berakibat kepada kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini,Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lanjutan Medan.
- Azuar,Juliandi (2014). *Metode Penelitian*
- Buku Pedoman Skripsi (2009) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Burhanuddin Yusuf (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Rajawali Pers.
- Danang,Sunyoto (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta: Jagakarsa.
- Edi, Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Pertama,Jakarta: Prenadamedia.
- Ewi Darwati (2011). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai* (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat) Fakultas Ekonomi Universitas Samarinda.
- Febri Setiyani (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan* (PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru) Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Irham,Fahmi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keduabelas, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Miftah Thoha (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta: Rajawali

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat Alfabeta.

Winarti Setyorini (2013). *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai* (Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun) Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma.