

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO)
AREA LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

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

Oleh :

AHMAD WAHYU DHARMAWAN
1305160129



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Ahmad Wahyu Dharmawan (1305160129). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Skripsi. 2017.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Penulisan menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat di Klasifikasikan, konkrit teramati dan terukur hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya berupa statistic. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan. Hasil uji-t secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengawasan (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Hasil uji-t secara parsial tidak adanya pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Pengujian uji F secara simultan terdapat pengaruh signifikansi antara variabel Motivasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Koefisien determinasi R Square sebesar 0,814. Ini menunjukkan 81,4% variabel yang mempengaruhi pengawasan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y), sedangkan 18,6% dari Faktor yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya (X_3 , X_4 dan seterusnya) yang tidak di ikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan dan Motivasi, Disiplin Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terumata kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Saw, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah: **"Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (PERSERO) AREA LUBUK PAKAM.** Di dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. Kedua Ibunda tercinta Marhani dan Ayahanda Muhammad Khamil Ikhwan yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak jasman SE, M.Si Selaku Sekretariat Jurusan dan selaku dosen P.A Manajemen Universitas Sumatera Utara.
7. Bapak Ir, Alridiwirah, MM Selaku Pembimbing yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Bapak Guswandi selaku Kepala Kantor PT. PLN (PERSERO) AREA LUBUK PAKAM

Akhirnya Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Medan, Oktober 2017

Penulis

AHMAD WAHYU DHARMAWAN

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teori	6
1. Disiplin Kerja	6
1.1. Pengertian Disiplin kerja.....	6
1.2. Pentingnya Disiplin Kerja	7
1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	8
1.4. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	14
1.5. Indikator Disiplin Kerja	15
2. Pengawasan	17
2.1. Pengertian Pengawasan.....	17
2.2. Ciri-ciri Pengawasan yang Efektif	18

2.3. Tujuan Pengawasan.....	19
2.4. Jenis-jenis Pengawasan	20
2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi pengawasan	21
2.6. Indikator Pengawasan	23
3. Motivasi	25
3.1. Pengertian Motivasi	25
3.2. Pendekatan-pendekatan Motivasi	26
3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	27
3.4. Teori-teori Motivasi	30
3.5. Indikator Pengukuran Motivasi.....	34
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Defenisi Operasional Variabel	39
C. Tempat Penelitian dan waktu penelitian	42
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Deskripsi Variabel Penelitian	54
C. Pembahasan.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Skedul Penelitian.....	40
Tabel III.2	Populasi Penelitian.....	41
Tabel III.3	Skala Likert	42
Tabel III.4	Uji Validitas Instrument Pengawasan (X1).....	44
Tabel III.5	Uji Validitas Instrument Motivasi (X1).....	44
Tabel III.6	Uji Validitas Instrument Kepuasan Konsumen (Y).....	45
Tabel III.7	Uji Reliabilitas Instrumen	46
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert.....	52
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	53
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel IV.6	Penyajian Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X ₁)	55
Tabel IV.7	Penyajian Tabulasi Data Variabel Motivasi (X ₂).....	57
Tabel IV.8	Penyajian Data Variabel Perilaku Disiplin kerja (Y).....	59
Tabel IV.9	Uji Multikolinearitas	63
Tabel IV.10	Hasil Regresi Linear Berganda	65
Tabel IV.11	66
Tabel IV.12	Hasil Uji F.....	69
Tabel IV.13	Uji Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	35
Gambar II. 2	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	36
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	37
Gambar IV.1	<i>Uji Normal P-P Plot Of Regression</i>	62
Gambar IV.2	Grafik Histogram	62
Gambar IV.3	Pengujian Heteroskedastisitas	64
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis I	67
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis II.....	68
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis IV	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan pencapaian tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang umum pada setiap unit kerja. Khususnya yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah instansi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, agar disebuah perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusia yang sangat bagus. Perusahaanpun akan lebih berpengalaman dan lebih disiplin lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. masih terdapatnya karyawan yang berkerja kurang professional, masih adanya karyawan yang terlambat pada saat jam masuk kerja, masih adanya karyawan yang tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas.

Agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin kerja. Faktor-faktor yang mempegaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya perhatian pada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Begitu pentingnya disiplin kerja, karena disiplin merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan perkembangan yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan. Kedisiplinan adalah

sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. (Sutrisno, 2012, hal 86) Adapun faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut : Tujuan dan kemampuan, peranan pimpinan, motivasi, keadilan, pengawasan, sanksi dan hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 2011, hal 110)

Dari sekian banyak faktor Disiplin kerja tersebut dua di antaranya menjadi faktor penelitian ini yaitu pengawasan dan motivasi. Pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu dikoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pelaksanaan semula. (Manulang, 2009, hal 173)

Pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang dibutuhkan oleh pemimpin organisasi, untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. (Fathoni, 2009, hal.30) . Pelaksanaan kegiatan pengawasan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam organisasi/ perusahaan. Manajer sering memberikan penilaian yang menganggap manajemen pengawasan tidak begitu penting.

Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang di anut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari. Pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya sistem pengawasan dalam proses pelaksanaan pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dapat

dikatakan berhasil jika hasil kerja yang diperoleh mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor perilaku seseorang. setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2015 hal 109).

Suatu masalah-masalah motivasi yang penulis temukan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam adalah motivasi yang di berikan karyawan belum mampu untuk meningkat disiplin kerja para karyawan. Hal ini yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat seini mungkin untuk mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam oleh karena itu betapa pentingnya pengawasan dan motivasi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Suatu masalah-masalah pengawasan yang penulis temukan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam adalah Tidak adanya pemantauan kinerja karyawan pada saat jam kerja, Masih adanya kesalah-kesalahan karyawan,

memerlukan pengawasan agar dapat dilakukan tindakan perbaikan, Masih adanya delegasi perlu pengawasan terhadap para pelaksana agar jangan sampai melakukan penyimpangan yang terlalu banyak sehingga sulit di benahi lagi.

Dari penjelasan-penjelasan di atas penulis melihat bahwa masalah pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja merupakan masalah yang penting didalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih adanya karyawan yang datang terlambat pada saat jam masuk kerja.
2. Motivasi yang diberikan karyawan belum mampu untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan
3. Tidak adanya pemantauan kinerja karyawan pada saat jam kerja. Ini berakibat rendahnya disiplin kerja karyawan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan seorang penulis dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, untuk menghindari ketidakjelasan dalam pembahasan maka penulis batasi tentang pengawasan dan motivasi sebagai faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam ?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?

2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis dapat memberikan sumbangan demi pengembangan teori-teori yang relevan.
- b. Secara praktis dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai terutama yang membahas tentang disiplin kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2011, hal.193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Latanier dalam Menurut Soediono (1995, hal.87) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dari nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Bagi Bech dalam Menurut Sutrisno (2012, hal.87) disiplin mempunyai dua pengertian yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Sutrisno (2012, hal.85) diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan itu sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil.

Menurut Sutrisno (2012, hal.87) dalam Sutrisno disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus ada diusahakan harus ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karna sebenarnya hukuman merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat di artikan bahwa yang di maksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan penetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dia dapat ,menyesuaikan diri dengan sukarela dalam peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh karna itu disiplin merupakan alat untuk menggerakkan karyawan, sehingga mereka bekerja dengan efektif dan terarah kepada sasaran yang dituju.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Sendagurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karna kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah

permulaan kerja yang lambat atau awalnya terlambat kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk menghadapi perbedaan pendapat karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik untuk menetapkan respon yang di kehendaki. Menurut Sutrisno (2012, hal. 87-88).

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan Menurut Sutrisno (2012, hal.87)

Dilihat dari uraian dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya disiplin kerja yaitu suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang di peroleh karyawan. Kebiasaan itu di tentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana ke pimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

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

- 1) Tujuan dan kemampuan Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.
- 2) Peranan pimpinan
Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.

- 3) Keadilan
Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongan
- 4) Balas jasa
Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
- 5) Pengawasan
Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan.
- 6) Sanksi
Adanya hukuman (punishment) bila ada pegawai yang melanggar aturan.
- 7) Hubungan kemanusiaan
Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal.89-92), Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. [ara karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jasanya yang telah dikontribusi bagi perusahaan bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin. Karna pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan. Disamping banyak juga hal lain yang di luar kompensasi yang harus

mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan akan bekerja dengan tenang karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan jam kerja pukul 08.00, maka sipimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah di tetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin di tegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan pada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memahami aturan tersebut, oleh sebab itu disiplin akan dapat di tegakkan dalam perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah di sepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa akan terlindungi dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono asal jadi seandainya sendiri dalam perusahaan sebaliknya bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, akan tetapi tidak ditegur, maka akan berpengaruh pada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terkait atau diikat oleh peraturan apapun juga dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi yang lain, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tau dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karkter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka akan didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Dan sebagian pimpinan yang berhasil memberikan perhatian

besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karna ia bukan hanya dekat dalam, arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi semangat kerja dan modal kerja para karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

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

d. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja Menurut Mangkunegara (2013, hal 92) antara lain :

1) Disiplin Prepentif

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

2) Disiplin korektif

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

Ada dua bentuk disiplin kerja Menurut Jasin (1996, hal 35) antara lain :

1) Disiplin Diri

Adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui atau menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya.

2) Disiplin kelompok

Adalah Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih di perlukan disiplin kelompok.

e. Indikator disiplin kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja dapat didasarkan Menurut Singodimedjo (2012, hal 94) dalam sutrisno yaitu sebagai berikut :

- 1) Kehadiran pegawai
Pegawai wajib hadir di instansi sebelum jam kerja dan menggunakan mesin absensi
- 2) Ketetapan jam kerja
Instansi mengatur ketetapan jam kerja. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain. Keterlambatan wajib kerja dan mengikuti aturan jam perhari.
- 3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
Seluruh pegawai wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.
- 4) Ketaatan pegawai terhadap peraturan
Instansi menetaokan pegawai bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Ada kalanya pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2011, hal 193) yaitu sebagai berikut :

1) Ketetapan Waktu

Hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2) Kesetiaan/Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

3) Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah suatu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar, dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya yang dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu tanggung jawab dari pegawai.

Berdasarkan penjelasan dan beberapa ahli mengenai indikator disiplin kerja mengetahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tertanam sikap disiplin, maka seorang karyawan dapat mencerminkan sikap disiplin yang baik dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan pengawasan. Secara umum, pengawasan diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Kadarisman (2013, hal 186) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Manullang (2009, hal 173) pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan menilainya bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Henry Fuyol, sebagaimana dikutip oleh Harahap (2001, hal.10) mengatakan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Dilihat dari uraian dapat ditarik kesimpulan bahwan pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai. Dan pengawasan juga merupakan sebuah proses mengamati pelaksanaan dari para pegawai, dimana pengawasan tersebut adalah sebagai tindakan melihat efektivitas yang telah ditetapkan.

b. Ciri-ciri Pengawasan yang efektif

Menurut Manullang (2009, hal 325) ciri-ciri pengawasan yang efektif

adalah :

- 1) Dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang.
- 2) Dihubungkan dengan individu pimpinan dengan pribadinya.
- 3) Harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.
- 4) Objektif
- 5) Fleksibel
- 6) Hemat
- 7) Membawa kearah tindakan perbaikan.

Menurut Siagian (1992, hal.175) pengawasan akan berlangsung efektif

apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Pengawasan harus mereflesikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.
Yaitu bahwa teknik pengawasan harus sesuai antara lain dengan penemuan informasi tentang siapa yang melakukan pengawasan dan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut.
- 2) Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.
Yaitu pengawasan harus mampu mendeteksi deviasi atau penyimpangan yang mungkin terjadi sebelum penyimpangan itu menjadi kenyataan.
- 3) Objektivitas dalam melakukan pengawasan.
Salah-satu komponen yang harus jelas terlihat dalam rencana ialah standar prestasi yang di harapkan dipenuhi oleh para pelaksana para kegiatan operasional.
- 4) Keluwesan pengawasan
Hal ini berarti pengawasan harus tetap bisa berlangsung meskipun organisasi perubahan karena timbulnya keadaan yang tidak diduga sebelumnya atau bahkan juga bila terjadi kegagalan atau perubahan tersebut dan dengan demikian penyesuaian diperlukan dapat dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan.
- 5) Efisiensi pelaksanaan pengawasan
Pengawasan dilakukan supaya keseluruhan organisasi bekerja dengan tingkat efisien yang semakin tinggi.Hal ini berarti, setiap organisasi harus menciptakan satu sistem pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan karena hanya dengan demikianlah efisiensi pengawasan dapat ditingkatkan.

- 6) Pengawasan mencari apa yang tidak beres
Teori pengawasan menonjolkan usaha peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja dengan memantau sistem kerja yang berlaku bagi organisasi. Artinya adalah menjadi sorotan utama adalah usaha mencari dan menemukan apa yang tidak beres dalam organisasi.
- 7) Pengawasan harus bersifat membimbing
Jika telah ditemukan apa yang tidak beres dan siapa yang salah serta telah diketahui faktor-faktor penyesuaiannya, seorang manajer harus berani mengambil tindakan yang dipandang paling tepat. Sehingga kesalahan yang diperbuat bawahan tidak terulang lagi meskipun kecenderungan.

c. Tujuan pengawasan

Dalam kaitan dalam bahasan tentang tujuan pengawasan tersebut, Menurut Kadarisman (2013, hal.201) mengemukakan dengan istilah tujuan pengawasan melekat yaitu terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksana tugas, Kebijaksanaan, Peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.

Menurut Hasibuan (2011, hal 400) tujuan pengawasan sebagai berikut :

- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dan hambatan.
- 2) Mencegah terulang kembalinya kesalahan penyimpangan, pemborosan dan hambatan.
- 3) Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.

d. Jenis-jenis pengawasan

Menurut Hasibuan (2005, hal 248) pengawasan atau pengendalian dikenal atas beberapa jenis yang dapat dijelaskan dan disebutkan yaitu sebagai berikut:

- 1) internal control adalah pengendalian yang dilakukan oleh seseorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengendalian ini meliputi hal-

hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan dan lain-lain.

Audit control adalah pemeriksaan atau penilaian atas masalah yang berkaitan dengan pembukuan perusahaan. Jadi, pengawasan atas masalah khusus, yaitu tentang kebenaran pembukaan suatu perusahaan.

2) Ekternal control.

Adalah pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar. Pengendalian ekternal ini dapat dilakukan secara formal atau informal.

3) Formal control

Adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi yang dapat dilakukan secara formal dan informal.

4) Informal control

Adalah penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Maringan (2004, hal 62) Jenis-jenis pengawasan terbagi 4 yaitu:

- 1) Pengawasan dari dalam, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan oleh organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran organisasi.
- 2) Pengawasan dari luar, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh unit diluar organisasi untuk kepentingan tertentu.
- 3) Pengawasan preventif, yaitu pengawasan dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Dengan tujuan untuk menjegah terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam pelaksanaan kerja.

- 4) Pengawasan represif, yaitu pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang direncanakan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (2007, hal 770) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan :

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Menurut Handoko (2009, hal. 336-337) faktor-faktor tersebut :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
Melalui fungsi pengawasan, menejer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh ada barang dan jasa organisasi sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
Semakin besar organisasi, semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati, berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwan kualitas dan probabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu di analisis secara tepat.

3) Kesalahan-kesalahan

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

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

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

f. Indikator Pengawasan

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

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

a. Menentukan ukuran standart

Menciptakan ukuran standar pelaksanaan. Standar pelaksanaan adalah suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil.

b. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan

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

c. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan.

Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.

d. Mengadakan perbaikan atau koreksi

Sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

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

a. Akurat

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

b. Tepat waktu

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

c. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

d. Terpusat pada titik pengawasan strategik

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

e. Fleksibel

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

f. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

System pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang harusnya diambil.

g. Diterima para anggota organisasi

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

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan ingin mencapai tujuan, karna itu peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki, perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dengan baik sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012, hal.109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2011, hal.143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2009, hal.837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Menurut Bangun (2012, hal.312) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulannya bahwa motivasi merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

b. Pendekatan-pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer.

Menurut bangun (2012, hal. 314) adapun pendekatan-pendekatan motivasi antara lain :

1) Pendekatan Tradisional

Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar pula upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Berdasarkan pandangan ini, umumnya pekerja dianggap

malas bekerja, dan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan penghargaan yang berwujud uang.

2) Pendekatan hubungan manusia

Pendekatan hubungan manusia (human relation model) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3) Pendekatan sumber daya manusia

Pendekatan sumber daya manusia dapat dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4) Pendekatan kontemporer Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaannya atas pekerjaan dan organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Bangun (2012, hal.316) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Individu dengan segala unsur-unsurnya.

Kemampuan, keterampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis dan latar belakang kehidupan sosial budaya.

2) Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan.

Persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam bekerja itu sendiri.

- 3) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
- 4) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.
- 5) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.

Menurut Sutrisno (2012, hal.116) Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

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

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi meliputi hal-hal :

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

e) Keinginan untuk berkuasa

Seorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seorang :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus oleh seluruh karyawan.

d. Teori-teori Motivasi

Menurut Motivasi Edy Sutrisno (2012, hal. 121) Teori motivasi dikelompokkan 2 aspek, Yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1) Teori Kepuasan

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

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan antara lain adalah :

a) F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional initermasuk content theory, karena Frederik winslow Taylor Mengemukakan teorinya pada anggapan bahwa keinginan kerja keras.

b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang di perkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh

seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan

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

3) **Kebutuhan hubungan sosial**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain.

4) **Kebutuhan pengakuan**

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

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

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

2) **Teori Motivasi prestasi**

a) **Need for achievement**

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

b) **Need for affiliation**

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

c) **Need for power**

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

3) Frederick herberg dengan Teori Model dan Faktor

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

a) Faktor pemeliharaan

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

b) Faktor motivasi

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

4) Teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow.

Ada tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

a) Keberadaan

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

b) Kekerabatan

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c) Pertumbuhan Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini

merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

5) Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial)

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu :

- a) Malas dan tidak suka berkerja.
- b) Kurang bisa berkerja, menghindar dari tanggung jawab.
- c) Kurang suka menerima perubahan.
- d) Mementingkan diri sendiri.

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

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal monoton.

6) Teori Motivasi proses

Teori Motivasi Proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengairahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap berkerja sesuai dengan keinginan manajer.

a. Teori Harapan

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

b. Teori Keadilan

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

c. Teori Pengukuhan

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

e. Indikator pengukuran Motivasi

Indikator-indikator motivasi kerja karyawan, Menurut Bangun (2012, hal 312) adalah :

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal.111) adalah :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Orientasi tugas dan keseriusan
Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang di jalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita dan kesuksesan
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam berkerja.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.
Dari uraian di atas terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Akan tetapi apabila motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait dengan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dapat menjadi konsep yang mendukung penelitian yang akan dilakukan ini.

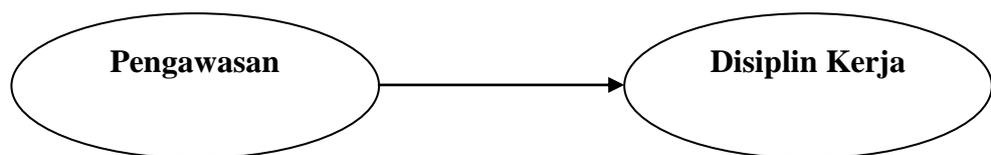
Menurut Kadarisman (2013, hal.186) Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pemantauan kinerja karyawan pada saat jam kerja, masih adanya pemantuan

kesalah-kesalahan karyawan, memerlukan pengawasan agar dapat dilakukan tindakan perbaikan,

Berkaitan dengan pengawasan terhadap disiplin kerja, Menurut Manullang (2009, hal 62) yang menyatakan bahwa disiplin tidak mungkin ada tanpa adanya pengawasan yang baik, pimpinan harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat.

Hasil Penelitian Aryani (2014) menunjukkan bahwa hubungan pengawasan dengan disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan perusahaan. Karena disiplin kerja yang tinggi juga dapat berpengaruh terhadap produktifitas yang di hasilkan dengan tingginya produktifitas tersebut yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka pengawasan yang efektif disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat.



Gambar II.1
Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

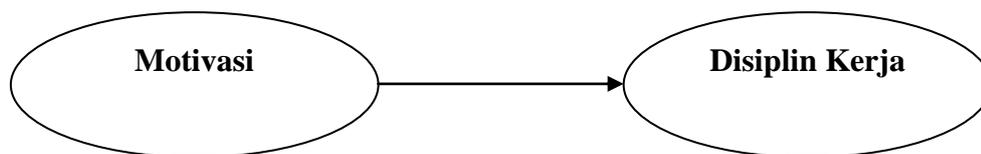
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dapat menjadi konsep yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

Sutrisno (2012, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan (2011, hal 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Umi Yoesana (2013) dari penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antara motivasi dengan Disiplin Kerja pegawai. Yang berkesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karna itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

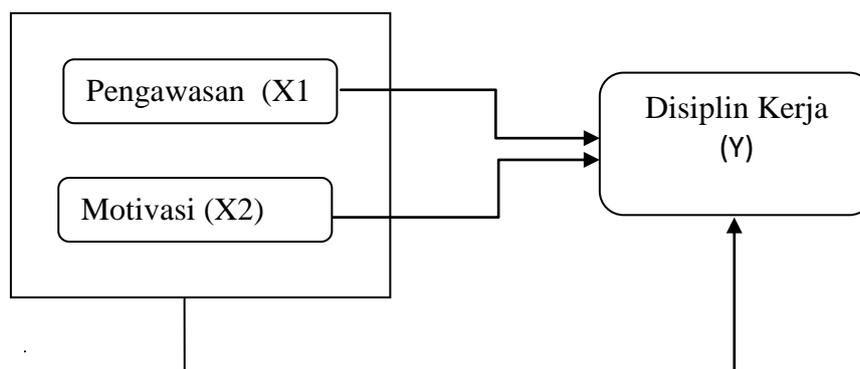


Gambar II.2
Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

3. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

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

Pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari kerangka konseptual penelitian.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi kondisi, atau prinsip untuk sementara untuk sementara waktu dianggap benar dan barang kali tanpa keyakinan, agar bisa di tarik untuk konsekuensi yang logis dengan cara ini kemudian diadakan penguji tentang kebenarannya dengan mempergunakan data empiris hasil penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual yang di kembangkan, maka hipotesis atau dugaan sementara data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam
2. Ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam
3. Ada pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat di klasifikasikan, konkrit teramati dan terukur hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya berupa statistik. Sugiyono (2012, hal 11)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas adalah pengawasan dan motivasi, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja. Adapun definisi operasional ini antara lain :

1. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, yang tertulis maupun tidak. Indikator disiplin kerja dapat didasarkan kepada Singdodimejo dalam Sutrisno (2012, hal.94) yaitu : Kehadiran pegawai, Ketetapan jam kerja, Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, Ketaatan pegawai pada peraturan.

Indikator disiplin kerja adalah:

No.	Indikator
1.	Disiplin kerja Ketetapan waktu
2.	Disiplin kerja Kesetiaan/Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada
3.	Disiplin kerja Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

Sumber: Hasibuan (2011, hal 93)

2. Pengawasan (X₁)

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan rencana yang telah ditetapkan. Adapun Indikator pengawasan Handoko (2009, hal 373) sebagai berikut : Akurat, Tepat Waktu, Objektif, Terpusat pada titik pengawasan strategis, Fleksibel, Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, Diterima para anggota organisasi.

Indikator pengawasan adalah:

No	Indikator
1.	Pengawasan Menentukan ukuran standart
2.	Pengawasan Mengadakan penilaian atau terhadap pekerjaan
3.	Pengawasan Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan
4.	Pengawasan Mengadakan perbaikan atau koreksi

Sumber: Manullang (2009, hal 173)

3. Motivasi (X₂)

Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memnuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Adapun indikator menurut Mangkunegara (2013, hal.11) menyatakan indikator motivasi adalah : Kerja keras, Orientasi masa depan, Orientasi tugas dan

keseriusan, Usaha untuk maju, Tingkat cita-cita dan kesuksesan, Ketekunan, Hubungan dengan rekan kerja, Pemanfaatan waktu.

Indikator motivasi adalah:

No.	Indikator
1.	Fisiologi
2.	Keamanan
3	Sosial
4.	Penghargaan
5.	Aktualisasi diri

Sumber: Bangun (2012, hal. 312)

C. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakamyang beralamat di Jalan TanjungGarbus No. 123 desajati sari lubukpakam

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun pembelajaran 2017/2018 yaitu pada bulan Juli sampai Oktober 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1 Skedul Penelitian

Kegiatan Penelitian	Bulan																Ket
	Juli 17				Agustus 17				September 17				Oktober 17				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Riset Pendahuluan	■	■	■														2 Minggu
Pengajuan Judul		■	■	■													1 Minggu
Penyusunan Proposal					■	■	■	■									4 Minggu
Seminar Proposal									■								1 Hari
Pengumpulan data									■	■	■	■					3 Minggu
Penyusunan skripsi													■	■	■	■	3 Minggu
Bimbingan skripsi													■	■	■	■	4 Minggu
Sidang meja hijau																■	1 Hari

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Juliandi (2013, hal.54), populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Adapun jumlah karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam berjumlah 164 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010, hal.174) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih digunakan rumus Slovin dalam Juliandi (2013, hal.62), yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan : n = ukuran sampel, N= ukuran populasi, e= persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diteolerir atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%)

$$N = \frac{212}{1 + 212 \times 0.01^2} = 57 \text{ karyawan}$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan

Tabel III.2 Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Anilisi Kinerja	5	$\frac{61}{164} \times 5 = 1$ orang
2	Jaringan	13	$\frac{61}{164} \times 13 = 4$ orang
3	Pelayanan dan Administrasi	18	$\frac{61}{164} \times 18 = 6$ orang
4	Transaksi Energi	12	$\frac{61}{164} \times 12 = 4$ orang
5	Rayon	109	$\frac{61}{164} \times 109 = 40$ orang
6	Pengadaan	7	$\frac{61}{164} \times 7 = 2$ orang
Jumlah		164	57

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Wawancara

Wawancara dilakukan apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

2) Angket/Kuisisioner : Adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu di Kantor PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi.

Tabel III.3 Skala Likert

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

3) Studi Dokumen

Mempelajari data – data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini yaitu struktur organisasi, sejarah dan uraian setiap bagian yang ada di perusahaan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya instrumen angket maka diuji dengan :

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Sugiyono (2012, hal.276) Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sugiyono (2010. hal. 276)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum Xi$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum Yi$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum Xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum Yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum Xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum Yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum XiYi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ghozali (2009, hal. 45) Untuk menentukan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah dengan melihat nilai profitabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, maka butir yang akan diuji tersebut valid. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Tetapi r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka dapat disimpulkan butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah disebarakan di PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam adalah sebagai berikut:

Tabel III.4 Uji Validitas Instrument Pengawasan (X1)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
P 1	0,613	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 2	0,562	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 3	0,619	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 4	0,603	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 5	0,484	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 6	0,424	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 7	0,635	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 8	0,647	0,260	$0,006 < 0,05$	Valid
P 9	0,444	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 10	0,580	0,260	$0,006 < 0,05$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel pengawasan (X1) dinyatakan valid.

Tabel III.5 Uji Validitas Instrument Motivasi (X1)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
P 1	0,593	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 2	0,515	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 3	0,658	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 4	0,695	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 5	0,626	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 6	0,619	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 7	0,605	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 8	0,593	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 9	0,663	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid
P 10	0,645	0,260	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item 1 sampai 10 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel motivasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel III.6 Uji Validitas Instrument Kepuasan Konsumen (Y)

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
P 1	0,505	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 2	0,495	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 3	0,529	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 4	0,688	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 5	0,456	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 6	0,526	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 7	0,470	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 8	0,495	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 9	0,482	0,260	0,000 < 0,05	Valid
P 10	0,540	0,260	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas dari item pernyataan nomor 1 sampai 10 menunjukkan bahwa taraf signifikan $< 0,05$ artinya seluruh item pernyataan dari variabel kepuasan konsumen (Y) dinyatakan valid

b.Uji reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Berikut merupakan contoh rumus Cronbach Alpha menurut (Arikunto 2010, hal 200) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Arikunto 2010, hal 200)

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas Instrumen

K = Banyaknya butiran pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variants butir

σ_1^2 = Variants Total

Kriteria pengujian reabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reabilitas yang kurang baik.

Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.7 Uji Reliabilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Pengawasan	0,737	Reliable
Motivasi	0,754	Reliable
Disiplin Kerja	0,711	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka

dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2010, hal. 221)

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengawasan

X_2 = Motivasi Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Ghozali (2009) Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan

keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitargaris diagonal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

Ghozali (2009) Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Varians Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

c. Heterokedastisitas

Ghozali (2009) Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal.

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji secara parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifiikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono. 2012, hal. 184)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang di tentukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujiannya adalah :

Ghozali (2009, hal 52) Jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed \leq taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y

2. Uji F

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

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

(Sugiyono. 2012, hal 257)

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah Sampel

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda yang telah Ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian adalah :

a) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

b) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (D)

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

$$D = (R_{xy})^2 \times 100\%$$

Sugiyono, (2012, hal 315)

Keterangan :

D = Koefisiendeterminasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

D. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Untuk mengetahui hubungan Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin kerja, penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis.

Setelah kuisisioner disebar dan diisi oleh responden, maka peneliti mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 57 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh responden adalah terdiri dari 30 pernyataan. Yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Pengawasan (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Motivasi (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Disiplin kerja (Y).

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert

nyataan	Bobot
ngat Setuju (SS)	5
uju (S)	4
rang Setuju (KS)	3
lak Setuju (TS)	2
ngat Tidak Setuju (STS)	1

a. Karakteristik Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	61,4	61,4	61,4
Perempuan	22	38,6	38,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden terdapat 35 orang (61,4%) laki-laki dan 22 orang (38,6%) perempuan.

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 thn	1	1,8	1,8	1,8
	26-30 thn	3	5,3	5,3	7,0
	31-40 thn	26	45,6	45,6	52,6
	> 40 thn	27	47,4	47,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabel persentase di atas menunjukkan bahwa karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur dengan batas usia > 40 tahun sebanyak 27 responden (47,4%) dan minoritas pada kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 1 responden (1,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada kelompok dengan rentang usia > 40 tahun.

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	14,0	14,0	14,0
	S1	49	86,0	86,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabel persentase karakteristik pada tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 1 (S-1) sebanyak 49 responden (86%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan

SLTA sebanyak 8 responden (14%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat Strata 1 (S-1)

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 thn	1	1,8	1,8	1,8
	4-6 thn	9	15,8	15,8	17,5
	> 6 thn	47	82,5	82,5	100,0
Total		57	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabel persentase karakteristik pada lama bekerja responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden lama bekerja > 6 tahun sebanyak 47 responden (82,5%) dan minoritas responden pada 1-3 tahun sebanyak 1 responden (1,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi pada > 6 tahun.

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu Pengawasan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada kuesioner penelitian akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden semuanya dinyatakan benar.

1). Variabel Pengawasan (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pengawasan (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut:

Tabel IV.6 Penyajian Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X_1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	40,4	33	57,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
2	15	26,3	39	68,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100
3	19	33,3	33	57,9	5	8,8	0	0	0	0	57	100
4	18	31,6	35	61,4	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100
5	26	45,6	25	43,9	6	10,5	0	0	0	0	57	100
6	20	35,1	33	57,9	4	7,0	0	0	0	0	57	100
7	18	31,6	36	63,2	3	5,3	0	0	0	0	57	100
8	18	31,6	34	59,6	4	7,0	1	1,8	0	0	57	100
9	18	31,6	37	64,9	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100
10	15	26,3	36	63,2	6	10,5	0	0	0	0	57	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (57,9%).
2. Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktunya / terjadwal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (68,4%).
3. Jawaban responden tentang Pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (57,9%).

4. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik/titik strategis/penting mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (61,4%).
5. Jawaban responden tentang Pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden (45,6%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan struktural organisasi yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (57,9%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (63,2%).
8. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (59,6%)
9. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (64,9%)
10. Jawaban responden tentang Pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (63,2%)

2). Variabel Motivasi (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Motivasi yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7 Penyajian Tabulasi Data Variabel Motivasi (X₂)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	29,8	36	63,2	4	7,0	0	0	0	0	57	100
2	20	35,1	35	61,4	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100
3	22	38,6	31	54,4	4	7,0	0	0	0	0	57	100
4	19	33,3	33	57,9	5	8,8	0	0	0	0	57	100
5	15	26,3	36	63,2	6	10,5	0	0	0	0	57	100
6	22	38,6	34	59,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
7	13	22,8	35	61,4	9	15,8	0	0	0	0	57	100
8	14	24,6	40	70,2	3	5,3	0	0	0	0	57	100
9	22	38,6	25	43,9	10	17,5	0	0	0	0	57	100
10	17	29,8	35	61,4	5	8,8	0	0	0	0	57	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bekerja keras dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (63,2%).
2. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (61,4%).
3. Jawaban responden tentang Ketekunan dalam bekerja dituntut untuk setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (54,4%).

4. Jawaban responden tentang Setiap karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan kepentingan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (57,9%).
5. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya memiliki orientasi masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (63,2%).
6. Jawaban responden tentang Orientasi masa depan membuat karyawan punya prioritas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (59,6%).
7. Jawaban responden tentang Saya memiliki tingkat cita-cita yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (61,4%)
8. Jawaban responden tentang Cita-cita yang tinggi membuat karyawan serius dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (70,2%)
9. Jawaban responden tentang Setiap karyawan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (43,9%)
10. Jawaban responden tentang Setiap karyawan menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (61,4%)

3). Variabel Perilaku Disiplin kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel perilaku disiplin kerja yang dirangkum di dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8 Penyajian Data Variabel Perilaku Disiplin kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	19,3	42	73,7	4	7,0	0	0	0	0	57	100
2	6	10,5	50	87,7	1	1,8	0	0	0	0	57	100
3	11	19,3	45	78,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
4	12	21,1	29	50,9	13	22,8	1	1,8	2	3,5	57	100
5	8	14,0	49	86,0	0	0	0	0	0	0	57	100
6	6	10,5	51	89,5	0	0	0	0	0	0	57	100
7	9	15,8	47	82,5	1	1,8	0	0	0	0	57	100
8	6	10,5	50	87,7	1	1,8	0	0	0	0	57	100
9	12	21,1	45	78,9	0	0	0	0	0	0	57	100
10	8	14,0	39	68,4	10	17,5	0	0	0	0	57	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (73,7%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (87,7%)

3. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (78,9%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu harus selalu menggunakan seragam pada saat jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (50,9%)
5. Jawaban responden tentang Bapak/Ibu bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden (86,0%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (89,5%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu harus selalu mematuhi perintah pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (82,5%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (87,7%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan Bapak/Ibu dituntun untuk melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (78,9%)

10. Jawaban responden tentang pernyataan Peraturan tersebut mempermudah dan membantu Bapak/Ibu dalam mengerjakan pekerjaan., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (68,4%)

2. Analisis Data Penelitian

Analisi data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal) dan selanjutnya data dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

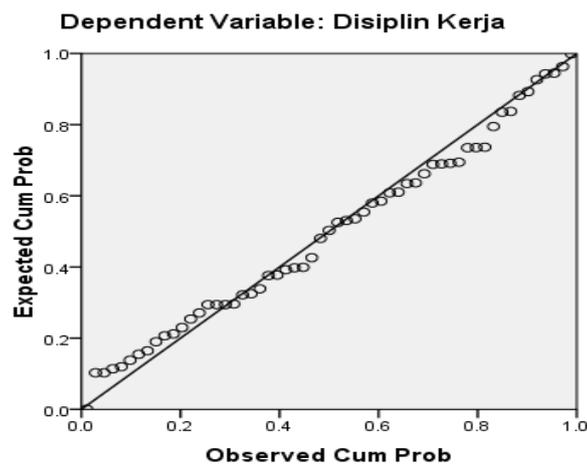
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi

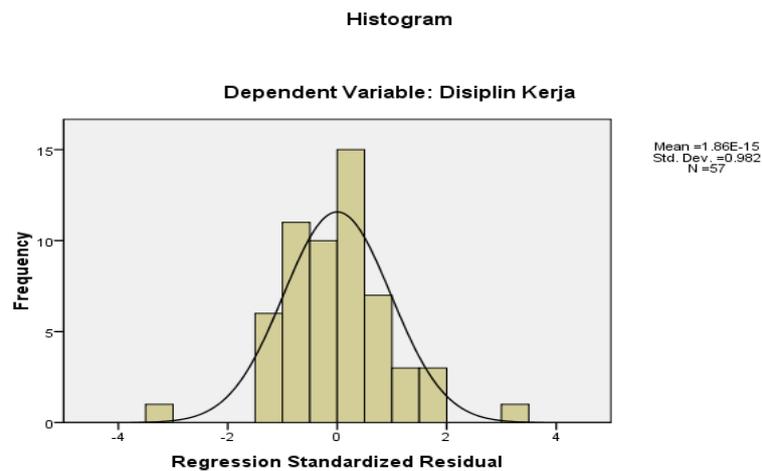
memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normal P-P Plot Of Regression

Pada grafik *Normal P-P Plot Of Regression* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2 Grafik Histogram

Grafik Histogram pada gambar diatas menunjukkan kriteria pengujian distribusi normal karena distribusi data tersebut tidak serong ke kiri atau serong ke kanan.

b. Uji Multikolineritas

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

Tabel IV.9 Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.760	1.315
Motivasi	.760	1.315

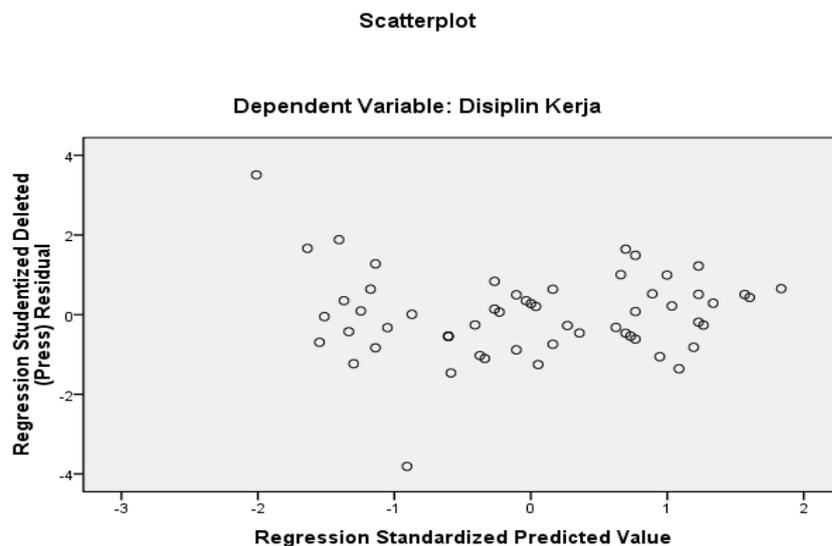
a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Multikolineritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai toleransi untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Nilai toleransi Pengawasan (X_1) sebesar $0,760 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1.315 < 10$ maka variabel Pengawasan (X_1) dinyatakan bebas dari Multikolineritas.
- 2) Nilai toleransi Motivasi (X_2) sebesar $0,760 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1.315 < 10$ maka variabel Motivasi (X_2) dinyatakan bebas dari Multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Pada uji ini digunakan metode Scatterplot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas terlihat tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model ini layak dipakai untuk memprediksi Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam berdasarkan variabel independen Pengawasan dan Motivasi.

2. Penguji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Pengawasan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.10 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.464	4.029		1.108	.273
Pengawasan	.799	.052	.900	15.316	.000
Motivasi	.107	.082	.077	1.308	.197

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari data di atas, maka model regresinya adalah :

$$Y = 4,464 + 0,799X_1 + 0,107X_2$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstant bernilai 4,464. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai Pengawasan (X_1) dan Motivasi (X_2) sama dengan Nol (0), maka nilai Disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 4,464.
2. Koefisien regresi Pengawasan (X_1) sebesar 0,276 menjelaskan bahwa setiap peningkatan Pengawasan (X_1) sebesar 1, maka nilai Disiplin kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,799.

3. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,107 menjelaskan bahwa setiap peningkatan Motivasi (X_2) sebesar 1, maka nilai Disiplin kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,107.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individual) dalam menerangkan variabel – variabel dependen dan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2012 hal. 250) maka penelitian ini menggunakan rumus :

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefesien Korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel IV.11

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.464	4.029		1.108	.273
Pengawasan	.799	.052	.900	15.316	.000
Motivasi	.107	.082	.077	1.308	.197

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

a) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengawasan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Disiplin kerja. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 15,316$$

$$t_{tabel} = 2,004$$

Bentuk Pengujiannya:

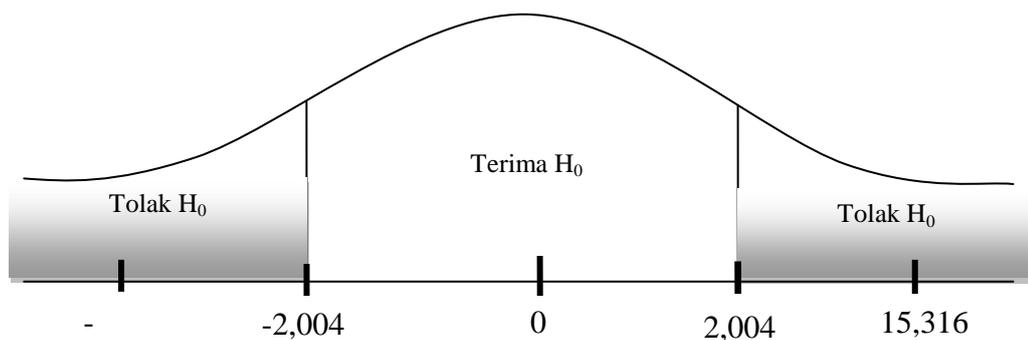
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-2,004 \leq t_{hitung} \leq 2,004$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,004$ atau $-t_{hitung} < -2,004$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis I

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 15,316 sementara t_{tabel} sebesar 2,004 dan bentuk pengujiannya yaitu $15,316 > 2,004$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 <$

0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Disiplin kerja. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = 1,308$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,004$$

Bentuk Pengujiannya:

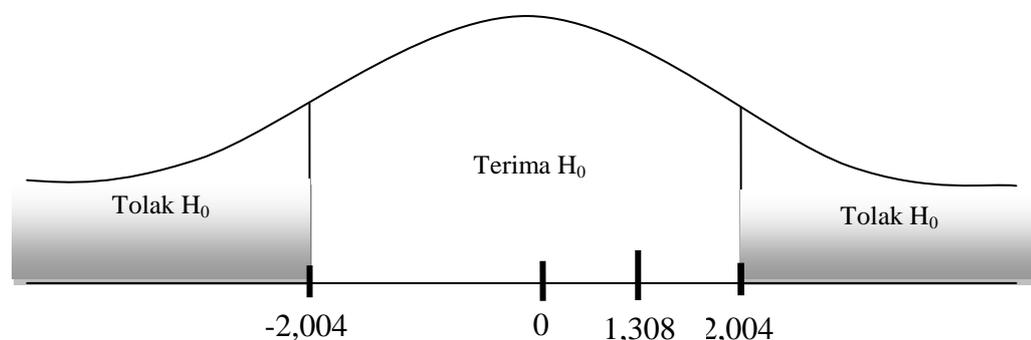
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $-2,004 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,004$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 2,004$ atau $-t_{\text{hitung}} < -2,004$



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis II

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap Disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,308 sementara t_{tabel} sebesar 2,004 dan bentuk pengujiannya yaitu $1,308 < 2,004$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,308 > 0,05$ artinya H_0 tolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait. Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

**Tabel IV.12 Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.000	2	250.500	117.914	.000 ^a
	Residual	114.719	54	2.124		
	Total	615.719	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai F_{tabel} yaitu :

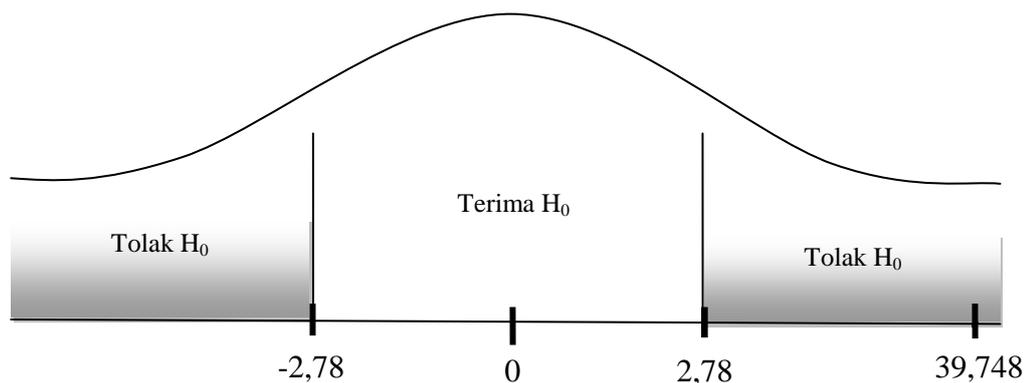
$$F_{tabel} = n - k - 1 = 57 - 2 - 1 = 97 \text{ adalah } 2,78$$

$$F_{hitung} = 39,748$$

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-2,78 \leq F_{hitung} \leq 2,78$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $F_{hitung} > 2,78$ atau $-F_{hitung} < -2,78$



Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis IV

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 117,914 > F_{tabel} = 2,78$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) ada hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

d. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.902 ^a	.814	.807	1.45754	.814	117.914	2	54	.000	1.959

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,814. Ini menunjukkan 81,4% variabel yang mempengaruhi pengawasan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y), sedangkan 18,6% dari faktor yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya (X_3 , X_4 dan seterusnya) yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 15,316 sementara t_{tabel} sebesar 2,004 dan bentuk pengujiannya yaitu $15,316 > 2,004$ artinya H_0 ditolak dan

mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Rachmat Hidayat (2009), Basrah Saidani (2012), Mohammad Rizan (2011) yang menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap Disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,308 sementara t_{tabel} sebesar 2,004 dan bentuk pengujiannya yaitu $1,308 > 2,004$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,197 > 0,05$ artinya H_0 terima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada hubungan dan pengaruh antara Motivasi terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Basrah Saidani (2012), Rachmat Hidayat (2009), Mohammad Rizan (2011) yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja.

3. Pengaruh Pengawasan (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 117,914 > F_{tabel} = 2,78$ artinya H_0 ditolak dan mempunyai tingkat

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) ada hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Basrah Saidani (2012), Rachmat Hidayat (2009), Mohammad Rizan (2011) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Pengawasan, Motivasi dengan Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji-t secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengawasan (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.
2. Berdasarkan hasil uji-t secara parsial tidak adanya pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.
3. Berdasarkan pengujian uji F secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Peningkatan pengawasan dan ketaatan terhadap peraturan akan meningkatkan kinerja maka pihak manajemen perusahaan diharapkan dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan yang kurang disiplin.

2. Motivasi yang diterapkan oleh perusahaan cukup baik, karena pegawai dapat mengerjakan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada, namun hal ini juga harus dimaksimalkan agar meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lubuk Pakam, sebaiknya perusahaan harus dapat mensinergikan antara pengawasan dengan motivasinya, mengingat pengawasan dan motivasi secara bersama memiliki pengaruh kepada disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi (2010) "*Prosedur Peneletian*" cetakan ketiga belas PT.Rineka cipta. Jakarta
- Bangun, Wilson (2012) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hasibuan, Melayu P (2011) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta : Penerbit PT.Bumi Aksara
- Handoko, Hani T. (2009) "*Manajemen*" Yogyakarta : Diterbitkan oleh BFFE
- Kadarisman (2013) "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*" .Jakarta :Rajawali pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" .Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M (2009) "*Dasar-Dasar Manajemen*" Yogyakarta : Gadjahmada University
- Rivai, Veitzhal (2009) "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*" Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy (2012) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Prenada media.
- Sugiyono (2012) "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung : ALFABETA
- Saydam (2013) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Prenada media.
- Siagian, Sondang (1992). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar (2013) "*Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*" Cetakan pertama. Bandung : Ciptapustaka media perintis.
- Mulyadi (2007) "*Sistem Perencanaan dan Pengendalian manajemen*" Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam (2009) "*Aplikasi dan Analisis Multivariate dengan program SPSS*" Penerbit Universitas Diponegoro
- Maringan, Masry, Simbolon, (2004) "*Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*" Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Aryani, Sally (2014) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta : Penerbit Erlangga

KUISONER PENELITIAN
PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA LUBUK
PAKAM

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi)

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50
 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL X₁ (PENGAWASAN)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat					
2.	Pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktunya / terjadwal					
3.	Pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh					
4.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik/titik strategis/penting					
5.	Pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis					
6.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan struktural organisasi yang ditetapkan					
7.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi					
8.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel					
9.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan					
10.	Pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan.					

VARIABEL X₂ (MOTIVASI)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja keras dalam bekerja					
2.	Dalam bekerja saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan.					
3.	Ketekunan dalam bekerja dituntut untuk setiap karyawan					
4.	Setiap karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan kepentingan kerja					
5.	Dalam bekerja saya memiliki orientasi masa depan					
6.	Orientasi masa depan membuat karyawan punya prioritas dalam bekerja					
7.	Saya memiliki tingkat cita-cita yang tinggi					
8.	Cita-cita yang tinggi membuat karyawan serius dalam bekerja					
9.	Setiap karyawan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas					
10.	Setiap karyawan menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan tugas yang diberikan					

VARIABEL Y (DISIPLIN)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya					
2.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
3.	Bapak/Ibu bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
4.	Bapak/Ibu harus selalu menggunakan seragam pada saat jam kerja					
5.	Bapak/Ibu bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja					
6.	Bapak/Ibu selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan					
7.	Bapak/Ibu harus selalu mematuhi perintah pimpinan					
8.	Bapak/Ibu mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan					
9.	Bapak/Ibu dituntun untuk melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
10.	Peraturan tersebut mempermudah dan membantu Bapak/Ibu dalam mengerjakan pekerjaan.					