

**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

**TESIS**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

**Oleh :**

**SAID MUHAMMAD RIZAL**  
**NPM. 1720030031**

**Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## **A B S T R A K**

**N a m a** : Said Muhammad Rizal  
**N P M** : 1720030031

### **Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang**

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Metode penelitian adalah metode *deskriptif* dan *verifikatif*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepemimpinan memiliki pengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengikuti perubahan-perubahan globalisasi, memberikan penghargaan ketika bawahan dapat bekerja secara optimal, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi secara mandiri.

*Kata Kunci : Motivasi, Pengawasan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*

## **A B S T R A C T**

**N a m a** : **Said Muhammad Rizal**  
**N P M** : **1720030031**

### **The Effect Of Supervision, Motivation And Leadership On Discipline Of Employee's Work In The Rakyat General And Housing Of Aceh Tamiang District**

Discipline is one of the operative functions of the manager. Without good employee discipline, it is difficult for government agencies to achieve optimal results. Employee work discipline can be seen from the completion of tasks and obligations. The purpose of this study was to find out the effect of motivation, supervision and leadership on employee work discipline at the Public Works and Public Housing Office of Aceh Tamiang Regency. The method used in this research is descriptive and verification method. The population in this study were all employees at the Public Works and Public Housing Office of Aceh Tamiang. The number of samples in this study were 81 people. The results showed that motivation had a positive effect on work discipline. Staff at the Aceh Tamiang District Public Works and Public Housing Office. Supervision has a positive influence on work discipline. Staff at the Aceh Tamiang District Public Works and Public Housing Office. Leadership has a positive influence on employee discipline at the Aceh Tamiang District Public Works and Public Housing Office. Motivation, supervision and leadership simultaneously influence the discipline of employee work at the Public Works and Public Housing Office of Aceh Tamiang Regency. To participate in education and training activities in order to improve knowledge and skills, and to be able to follow changes in globalization, give rewards when subordinates can work optimally, provide opportunities for subordinates to carry out personal development and growth independently.

*Keywords : Motivation, Supervision, Leadership and Work Discipline*

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah serta Karunia-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang**".

Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala ketulusan hati dan keikhlasan, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Syaiful Bahri, M.AP** Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara sekaligus pembimbing satu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran serta masukan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak **Dr. Sjahril Effendy P., M.Si.,MA., M.Psi., MH.** Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra

Utara sekaligus sebagai penguji yang telah memberikan masukan dan saran demi penyempurnaan tesis ini.

4. Bapak **Zulaspan Tupti Pasaribu, SE.,M.Si.** Selaku Sekertaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, sekaligus pembimbing dua yang telah memberikan waktu luang dan membantu penulis dalam membimbing pengerjaan tesis hingga selesai.
5. Bapak **Fahrizal Zulkarnain, S.T, M.Sc., PhD.** Selaku penguji yang mana telah memberikan banyak masukan demi penyempurnaan penulisan tesis ini.
5. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang telah memberikan izin melakukan penelitian kepada peneliti
6. Para dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ucapan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada Isteri tercinta dan ananda tersayang yang tanpa henti-hentinya memberikan dorongan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan studi. Ucapan terima kasih juga kepada teman-teman seperjuangan yang senantiasa bersama-sama melewati suka dan duka dalam menyusun tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini.

Medan, Maret 2019  
Penulis

**Said Muhammad Rizal, ST**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11
A. Uraian Teori.....	11
1. Disiplin Kerja.....	11
a. Tujuan Disiplin Kerja.....	12
b. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	13
c. Arti Penting Disiplin Kerja.....	14
d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	15
e. Hambatan Disiplin Kerja.....	17
f. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	17
2. Motivasi.....	19
a. Pengertian Motivasi.....	19
b. Teori Motivasi.....	22
c. Bentuk-Bentuk Motivasi.....	24
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
e. Pengukuran Motivasi Kerja.....	26
f. Indikator Motivasi.....	27
3. Pengawasan.....	28
a. Pengertian Pengawasan.....	28
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	29

c. Metode Pengawasan.....	30
d. Indikator Pengawasan.....	31
e. Tujuan Pengawasan.....	33
f. Jenis-Jenis Pengawasan.....	34
4. Kepemimpinan.....	36
a. Pengertian Kepemimpinan.....	36
b. Teori Kepemimpinan.....	36
c. Tugas Pemimpin.....	39
d. Syarat-Syarat Kepemimpinan.....	40
e. Sifat-Sifat Kepemimpinan.....	41
f. Tugas Pokok Pemimpin.....	44
g. Ciri-Ciri Seorang Pemimpin yang Berhasil.....	44
h. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	45
B. Kerangka Konseptual.....	46
C. Hipotesis.....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	51
B. Definisi Operasional Variabel.....	52
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
D. Populasi dan Sampel.....	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	56
F. Uji Instrumen.....	56
G. Teknik Analisis Data.....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>71</b>
A. Hasil penelitian.....	71
1. Gambaran Umum Badan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	71
2. Deskripsi Data.....	72
3. Uji Asumsi Klasik.....	88
4. Analisis Data.....	91
a. Regresi Linear Berganda.....	91
b. Uji Hipotesis.....	93
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	97
B. Pembahasan.....	98
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	98
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	102

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	105
4. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	107
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>109</b>
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>111</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 3.1</b>	Tabel Pengembangan Instrumen..... 53
<b>Tabel 3.2</b>	Pelaksanaan Waktu Penelitian..... 54
<b>Tabel 3.3</b>	Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja..... 57
<b>Tabel 3.4</b>	Uji Validitas Instrumen Motivasi..... 58
<b>Tabel 3.5</b>	Uji Validitas Instrumen Pengawasan..... 59
<b>Tabel 3.6</b>	Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan..... 61
<b>Tabel 3.7</b>	Uji Reabilitas Instrumen Disiplin Kerja..... 62
<b>Tabel 3.8</b>	Uji Reabilitas Instrumen Motivasi..... 63
<b>Tabel 3.9</b>	Uji Reabilitas Instrumen Pengawasan..... 64
<b>Tabel 3.10</b>	Uji Reabilitas Instrumen Kepemimpinan..... 64
<b>Tabel 4.1</b>	Responden Berdasarkan Usia..... 77
<b>Tabel 4.2</b>	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 78
<b>Tabel 4.3</b>	Responden Berdasarkan Pendidikan..... 78
<b>Tabel 4.4</b>	Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 79
<b>Tabel 4.5</b>	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.... 80
<b>Tabel 4.6</b>	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi..... 82
<b>Tabel 4.7</b>	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengawasan..... 84
<b>Tabel 4.8</b>	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.. 86
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji Normalitas..... 88
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Multikolinearitas..... 90
<b>Tabel 4.11</b>	Hasil Uji Regresi Berganda..... 92
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil Uji Parsial..... 93
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Uji Simultan Signifikan..... 96
<b>Tabel 4.14</b>	Hasil Uji Determinasi..... 98

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konsep Penelitian.....	50
<b>Gambar 3.1</b> Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	69
<b>Gambar 3.2</b> Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji f).....	70
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	89
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	89
<b>Gambar 4.4</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	91
<b>Gambar 4.5</b> Kurva Uji t Variabel Motivasi.....	98
<b>Gambar 4.6</b> Kurva Uji t Variabel Pengawasan.....	95
<b>Gambar 4.7</b> Kurva Uji t Variabel Kepemimpinan.....	95
<b>Gambar 4.8</b> Kurva Uji f.....	97

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Instrumen Penelitian
2. Tabulasi Nilai Responden
3. Daftar r tabel
4. Daftar t tabel
5. Daftar f tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba (Handoko, 2015:49).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2015:126).

Organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, pegawai dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi *stakeholders* (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan *stakeholder* itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya (Hakim, 2011:54).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Baskoro dan Susanty, 2012: 113). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Susitiningrum, dkk (2015: 77).

Pemberian motivasi dari pimpinan saat ini dirasakan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Pimpinan masih kurang memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai terkadang masih kurang maksimal. Ada beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan hanya

sekedar cepat selesai, namun pekerjaan tersebut tidak diselesaikan dengan baik. Seperti pegawai yang bertugas memverifikasi dokumen kontrak kerja dari pihak ketiga (rekanan), dalam verifikasi dokumen kontrak seringkali terjadi penggunaan waktu yang kurang efektif (pegawai sering menunda-nunda waktu). Hal ini terjadi karena masih kurangnya motivasi dari pimpinan agar pegawai dapat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan oleh Muchliyanty Asril dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reza Fiska Pratama Medan (2011) dimana diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, yang artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin baik.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015: 146).

Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan

memberikan *feedback* terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta *punishment* (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya.

Menurut Hasibuan (2012: 98), “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan

agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif (Hasibuan, 2012: 98).

Pelaksana suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan melaksanakan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misinya, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang memerlukan pengawasan yang kuat untuk dapat meningkatkan kualitas aparatur (sumber daya aparatur) dan dapat mewujudkan dan melaksanakan pemerintahan yang kompeten.

Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya (Siagian dalam Nasrudin, 2010: 67). Masalah yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yaitu pemimpin puncak yang tidak selalu berada di instansi yang membuat berkurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin puncak



pada para pegawai sehingga disiplin kerja pegawai rendah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008:49). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian dalam Nasrudin, 2010:67). Rivai (2010:34-35) menyebutkan, fungsi kepemimpinan terdiri dari : instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat Nugroho dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung) (2009) dengan menggunakan variabel penelitian kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kedisiplinan karyawan sebagai variabel dependen diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memang memegang peranan penting dalam suatu organisasi sesuai dengan teori yang diungkapkan sebelumnya.

Dari seluruh uraian tersebut diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik

meneliti lebih jauh dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Masalah-masalah yang diidentifikasi antara lain adalah :

1. Kedisiplinan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
2. Dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan belum memberikan motivasi terhadap pegawai secara maksimal.
3. Pengawasan dari pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai tidak begitu ketat.
4. Pimpinan belum menerapkan sistem *reward and punishment* terhadap disiplin kerja pegawai

#### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan pada pembahasan diatas, maka permasalahan yang akan dibatasi pada motivasi, pengawasan dan kepemimpinan serta disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun pembatasan masalah ini

dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih fokus dan gambaran yang lebih lengkap terkait dengan penelitian ini.

#### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?.
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?.
4. Apakah motivasi, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara khusus yaitu diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk lebih memahami variabel motivasi, pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja. Secara umum diharapkan menambah ilmu dan pengetahuan terutama pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang

Untuk dapat meningkatkan motivasi, pengawasan dan kepemimpinan agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan motivasi, pengawasan, kepemimpinan dan disiplin kerja dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan.

Bejo Siswanto (2010:291) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Veithzal Rivai (2014:599) berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Pendapat lain juga dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2014:23), bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.”

Berdasarkan pada teori di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

#### **a. Tujuan Disiplin Kerja**

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

##### **1. Tujuan Umum**

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

##### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dngan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

Dari beberapa tujuan disiplin kerja di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

## **b. Macam-macam Disiplin Kerja**

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

### 1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

### 2. Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Dari macam-macam disiplin kerja di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa macam-macam disiplin kerja terdiri dari disiplin *preventif* dan disiplin *korektif*.

## **c. Arti Penting Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu



dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Sutrisno, 2009:92). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu: (Sutrisno, 2009: 92)

1. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas.
4. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres.
5. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
6. Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit.
7. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
8. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
9. Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit.
10. Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Prabu Mangkunegara tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat. (Prabu Mangkunegara (2013:131)

#### **d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:136) mengemukakan bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. **Pemberian Peringatan**  
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan.
2. **Pemberian Sanksi Harus Segera**  
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.
3. **Pemberian Sanksi Harus Konsisten**  
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.
4. **Pemberian Sanksi Harus Impersonal**  
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria dan wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari beberapa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sanksi pelanggaran kerja merupakan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan instansi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan instansi dan telah disepakati pegawai dengan tujuan agar pegawai tidak semena-mena dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **e. Hambatan Disiplin Kerja**

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di seluruh organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Perbuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Gouzali Saydam (2010:286), mengemukakan bahwa hambatan pendisiplinan pegawai akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran absensi pegawai
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat atau gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab
5. Sering terjadinya konflik antara pegawai
6. Sering terjadinya ketidakpuasan pegawai atas tanggung jawab yang diterima

Dari beberapa hambatan disiplin kerja di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa hambatan disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

#### **f. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi disiplin, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Bejo Siswanto (2010:291), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran  
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan  
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja  
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja  
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja

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

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2013:38).

Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2013: 40). Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja (Indy Dan Handoyo, 2013:39).

Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus- menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing. Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota

(karyawan) organisasi berbeda.

Perbedaan kebutuhan terjadi karena setiap karyawan dalam organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses ekonomi. Dimensi-dimensi itu saling terkait, selalu saling berhubungan dan bentuknya dapat berubah-ubah apabila lingkungan karyawan juga berubah.

Menurut Moorhead dan Griffin (1995: 109) “ada tiga sikap yang penting yang berhubungan dengan kerja, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mencerminkan tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan identifikasi dan kelekatan individu terhadap organisasi dan keterlibatan kerja merupakan hasil kecenderungan individu yang melampaui harapan-harapan normal yang berhubungan dengan pekerjaannya”.

Faktor motivasi kerja akan mempengaruhi kondisi ketiga sikap kerja tersebut. Kerja merupakan aktivitas tugas manusia baik fisik, mental maupun social yang merupakan cara memenuhi kebutuhannya guna mendapatkan kepuasan. Manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan, tanpa pekerjaan manusia akan mengalami krisis kepribadian.

Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya. Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2009:108). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan yang melatar belakangi perilaku individu dalam

organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

Motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Jadi, motivasi kerja adalah dorongan terhadap individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu, yang dalam hal tujuan dari perusahaan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan deskripsi diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan mengenai motivasi secara umum yaitu kemampuan yang dapat mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang (karyawan) melakukan suatu pekerjaan karena adanya tuntutan ekonomi agar dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu kebutuhan untuk mendapatkan uang sedangkan kebutuhan non ekonomis merupakan kebutuhan untuk memperoleh kedudukan dan keinginan untuk berubah menjadi lebih baik. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif

dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu, jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

### **b. Teori Motivasi**

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi atas dasar kebutuhan (*needs*). Kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2009: 99). Ketika kebutuhan tersebut nantinya terpenuhi, kebutuhan lainnya pun menjadi dominan. Dalam teori motivasi, Maslow menekankan dimana sebuah kebutuhan benar-benar terpenuhi, maka harus memahami tingkat hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Ada beberapa teori motivasi diantaranya :

#### 1. Teori *Equity*

Teori ini menganggap bahwa manusia selalu menginginkan keadilan saat pemberian hadiah atau hukuman terhadap setiap perilaku. Semangat kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh penilaian dari atasan terhadap bawahan. Keadilan merupakan sesuatu yang dapat menggerakkan motivasi kerja karyawan. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Pemberian kompensasi harus jelas dan transparan, dan harus berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil.

## 2. Teori X dan Y (Mc Gregor)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia dibedakan secara jelas dan tegas atas manusia penganut teori X (tradisional) dan penganut teori Y (demokratik). Ciri-ciri karyawan menurut teori X adalah malas, tidak suka bekerja, tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal, selalu menghindari tanggung jawab dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi. Untuk memotivasi karyawan tipe ini adalah dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya karyawan ini mau bekerja sungguh-sungguh. Ciri-ciri karyawan menurut teori Y diantaranya rajin, tidak perlu dipaksa, berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja. Untuk memotivasi karyawan dengan tipe ini dengan cara peningkatan partisipasi karyawan.

## 3. Teori Mc Clelland

Menurut Sunyoto (2012:196) teori motivasi David Mc Clelland menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Mc Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan yang ada, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
  - 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas
  - 2) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya



- 3) Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya
- b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
- 1) Orang memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana tempatnya bekerja
  - 2) Orang cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain
  - 3) Orang memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain
- c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:
- 1) Keinginan untuk mengetahui secara langsung terhadap orang lain
  - 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain
  - 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan dan bawahan
  - 4) Keinginan mencari posisi sebagai pemimpin.

### **c. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja**

Jenis-jenis atau bentuk-bentuk motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Gagne et.al (2010: 114) yaitu *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Intrinsic motivation* adalah individu melakukan sesuatu untuk tujuan dan kepentingan diri sendiri karena adanya ketertarikan dan menikmati hal tersebut.

2. *Extrinsic motivation* adalah karyawan melakukan sesuatu untuk alasan instrumental.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Ekstern
  - a. Lingkungan kerja
  - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
  - c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
  - d. Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Intern
  - a. Pembawaan individu
  - b. Tingkat pendidikan
  - c. Pengalaman masa lampau
  - d. Keinginan atau harapan masa depan

Black & Porter (2009:63) mengemukakan tiga karakteristik yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam situasi kerja, yaitu:

1. Karakteristik individu  
Kondisi yang ada pada diri individu yang berhubungan dengan munculnya motivasi yang ada pada diri karyawan dalam situasi kerjanya. Motivasi seringkali muncul dalam diri karyawan, baik yang berhubungan dengan ekonomi, tujuan pribadi maupun sikap. Adanya motivasi akan membuat semangat kerjanya meningkat sehingga prestasi kerjanya akan meningkat (Coffer dkk, 1999 dalam Safira, 2008: 103)
2. Karakteristik pekerjaan  
Merupakan faktor yang terdapat di luar pribadi orang tersebut yang dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan

meliputi hal-hal yang dikerjakan seorang karyawan dalam aturan pekerjaannya.

3. **Karakteristik situasi kerja**

Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan meningkat (Coffer dkk, 1999 dalam Safira, 2008: 211). Karakteristik situasi kerja adalah apa yang terjadi pada karyawan dalam pekerjaannya. Terdapat dua variabel yaitu lingkungan sosial yang langsung, misalnya atasan atau rekan kerja dan berbagai tipe tindakan yang diambil oleh organisasi misalnya imbalan, kompetensi dan iklim organisasi.

**e. Pengukuran Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan karyawan yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
2. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja
3. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang
5. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang (Sunyoto, 2012:193).

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu : rasa aman, fisiologi, sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi.

**f. Indikator Motivasi**

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin

menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Hamzah, B.Uno, 2009: 73).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
  - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
  - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
  - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
  - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
  - f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
  - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal
  - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
  - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
  - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
  - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Hani Handoko, 2013: 79).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu :

(Khaerul Umam, 2012: 92)

- 1) Perubahan lingkungan  
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- 2) Peningkatan kolektifitas organisasi  
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang

- lebih formal dan hati-hati.
- 3) Kesalahan-kesalahan  
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.
  - 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang  
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang

### c. Metode Pengawasan

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu : (Taufiq Amir, 2014: 36)

1. Pendekatan Pengawasan Non – Kuantitatif  
Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :
  - a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
  - b. Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodic dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
  - c. Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
  - d. Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.
2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif  
Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :
  - a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti *planning programming, budgetting system, zero base budgetting*, dan *human resource accounting*.
  - b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yang dilaksanakan

#### **d. Indikator Pengawasan**

Yang menjadi indikator pengawasan adalah : (Hani Handoko, 2013: 88

1. Akurat  
Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu  
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera.
3. Objektif dan menyeluruh  
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi  
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis  
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional  
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi  
Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksible  
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional  
Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota  
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

#### **e. Tujuan Pengawasan**

Kegiatan pengawasan yang telah diterangkan sebelumnya merupakan salah satu cara yang digunakan untuk dapat mengendalikan aktivitas instansi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan instansi. Maka dengan

pengawasan yang dilakukan akan mencerminkan suatu alternatif yang dilakukan instansi agar rencana yang dijalankan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Adanya pengawasan yang dilakukan sangat berpengaruh bagi kegiatan instansi serta mempunyai manfaat yang sangat besar bagi keberlangsungan kegiatan instansi. Oleh karena itu sebagai bagian yang berperan dalam mengaktifkan bagian pengawasan kegiatan operasionalnya maka seluruh tujuan dari pengawasan yang ditetapkan dapat mencapai sasaran.

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

1. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
2. Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (*deviasi*).
3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

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

#### **f. Jenis-jenis Pengawasan**

Ada tiga jenis dasar pengawasan yaitu : (Khaerul Umam, 2012: 114):

- 1) Pengawasan pendahuluan  
Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-



penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

- 2) Pengawasan “*concurrent*”  
Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu produser harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bias dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- 3) Pengawasan umpan balik  
Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Ada empat jenis pengawasan yaitu:
  - a) Pengawasan melekat  
Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - b) Pengawasan fungsional  
Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat pengawas fungsional melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit dan pemantauan.
  - c) Pengawasan masyarakat  
Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk kontrol masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.
  - d) Pengawasan legislatif  
Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan perintah dan keuangan Negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif.

#### **4. Kepemimpinan**

##### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, bahkan dapat dinyatakan, kepemimpinan adalah inti dari manajemen.

Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kartini Kartono (2008: 12) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Wahyudi (2009: 120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **b. Teori Kepemimpinan**

Dalam Mulyadi dan Rivai (2009: 52) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

#### 1. Teori Sifat,

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

##### a) *Inteligensia.*

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan di atas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang

timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

b) Kepribadian.

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:

- 1) Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
- 2) Memiliki daya ingat yang kuat.
- 3) Sederhana dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
- 4) Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
- 5) Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
- 6) Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
- 7) Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
- 8) Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

c) Karakteristik fisik.

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu : usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

2. Teori perilaku,

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi yang berorientasi tugas.
- 2) Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).  
Suprayetno dan Brahmasari (2008: 110) menyebutkan beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut:
  - 1) Peranan yang bersifat interpersonal. Maksudnya adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya
  - 2) Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi.
  - 3) Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

3. Teori situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang

menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya dan situasi sebelum menggunakan suatu kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

Sholeha dan Suzy (2009 : 74) mengemukakan bahwa dalam teori ini kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasi dalam organisasi, dan faktor situasi diluar organisasi, antara lain:

- 1) Faktor situasi diluar organisasi : sosial dan budaya yang berkembang, perubahan globalisasi, dan kondisi perekonomian.
- 2) Faktor situasi dalam organisasi : kepribadian dan latar belakang pemimpin, pengharapan dan perilaku atasan, tingkatan organisasi dan besarnya kelompok, pengharapan dan perilaku bawahan.

### **c. Tugas Pemimpin**

Suprayetno dan Brahmasari (2008: 59) menyebutkan beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Peranan yang bersifat interpersonal. Maksudnya adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- 2) Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.
- 3) Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi

### **d. Syarat-syarat Kepemimpinan**

Kartini Kartono (2006: 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu "*Mbawani*" atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.
- d. Caci-brata, yang memberikan kesenangan rohani.
- e. Bayu-brata, yang menunjukkan keteguhan pendidikan dan rasa tidak segan-segan untuk turut merasakan kesukaran-kesukaran pengikut-pengikutnya.
- f. Dhana-brata, menunjukkan pada suatu sikap yang patut dihormati.
- g. Paca-brata, yang menunjukkan kelebihan di dalam ilmu pengetahuan, kepandaian dan keterampilan.
- h. Agni-brata, yaitu sifat memberikan semangat kepada anak buah.

#### **e. Sifat-sifat Kepemimpinan**

Ngalim Purwanto (2005: 55) mengemukakan bahwa ada 6 sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut.

- a. Rendah Hati dan Sederhana  
Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain. Hendaknya lebih banyak mendengarkan dan bertanya daripada berkata dan menyuruh. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimiliki hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain atau anak buah, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan.
- b. Bersifat Suka Menolong  
Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru menolaknya meskipun sangat memerlukannya. Demikian pula seseorang pemimpin hendaknya selalu bersedia untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang disampaikan oleh anggota-anggotanya meskipun mungkin tidak akan dapat menolongnya. Hal ini sangat penting untuk mempertebal kepercayaan anggota-anggotanya bahwa benar-benar tempat perlindungan dan pembimbing mereka.
- c. Sabar dan Memiliki Kestabilan Emosi  
Seorang pemimpin pendidikan hendaklah memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya, jangan lekas merasa bangga dan sombong jika kelompoknya berhasil. Sifat ini akan memberikan perasaan aman kepada anggota-anggotanya. Mereka tidak merasa dipaksa, ditekan atau selalu dikejar-kejar dalam menjalankan tugasnya. Mereka bebas membicarakan persoalan-persoalan di antara mereka sendiri dan dengan pemimpinnya.
- d. Percaya pada Diri Sendiri

Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggota- anggota; percaya bahwa mereka akan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya, yang dipimpin harus merasa pula bahwa mereka mendapat kepercayaan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya timbul atau ada pada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri; percaya pada kesanggupan sendiri. Karena percaya kepada kemampuan dan kesanggupan sendiri, tidak memerlukan pengawasan atas diri untuk melakukan apa yang telah diterima sebagai tugas dan tidak merasa perlu untuk selalu mengawasi anggota-anggota kelompok.

- e. Jujur, adil, dan dapat dipercaya  
Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggota kelompok dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka terhadap pemimpinnya. Karena mereka menaruh kepercayaan kepada pemimpin, maka akan menjalankan semua kewajiban dengan rasa patuh dan bertanggung jawab. Untuk menimbulkan sikap patuh yang demikian, pemimpin harus patuh pula pada diri sendiri ; selalu menepati janji, tidak lekas mengubah haluan, hati-hati dalam mengambil putusan dan teliti dalam melaksanakannya, berani mengakui kesalahan dan kekurangan sendiri, dan sebagainya. Dengan kata lain pemimpin hendaknya jujur, adil, dan dapat dipercaya. Pemimpin hendaklah konsekuen terhadap orang lain dan terhadap diri sendiri selalu berusaha agar sikap dan tindakan tidak bertentangan dengan perkataan, menjaga satu kata dengan perbuatan.
- f. Keahlian dalam Jabatan  
Untuk melaksanakan kepemimpinan, disamping sifat-sifat yang telah diuraikan tadi, harus pula didasarkan atas keahlian, yakni keahlian dalam bidang pekerjaan yang dipimpin. Bagaimanapun besarnya kesediaan untuk membantu kelompok dalam kesulitan-kesulitan pekerjaan tanpa mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaan itu tidak mungkin dapat memberi bantuan.

#### **f. Tugas Pokok Pemimpin**

Menurut Soerjono Soekanto (2010: 326), secara sosiologis, tugas-tugas pokok seorang pemimpin sebagai berikut.

- a. Memberikan suatu kerangka pokok yang jelas yang dapat dijadikan pegangan bagi pengikut-pengikutnya. Dengan adanya kerangka pokok tersebut, maka dapat disusun suatu skala prioritas mengenai keputusan-keputusan yang perlu diambil untuk menanggulangi masalah-masalah yang dihadapi (yang sifatnya potensial atau

- nyata).
- b. Mengawasi, mengendalikan serta menyalurkan perilaku warga masyarakat yang dipimpinnya.
  - c. Bertindak sebagai wakil kelompok kepada dunia di luar kelompok yang dipimpin.

#### **g. Ciri-ciri Seorang Pemimpin yang Berhasil**

De Bono (Ashar Sunyoto Munandar 2011: 174) menyatakan bahwa ada empat macam faktor (dua ciri pribadi dan dua lainnya merupakan faktor di luar dirinya) yang menentukan keberhasilan seseorang atau sekelompok orang. Kedua ciri pribadi adalah sebagai berikut.

- a. *A little madness*, orang yang tahu dengan pasti dan jelas apa yang ia inginkan dan memiliki dorongan yang sangat kuat untuk mencapai tujuan.
- b. *Very talented*, orang yang mempunyai bakat yang sangat menonjol dibidang tertentu.

Kedua faktor lainnya adalah sebagai berikut.

- a. *Rapid growth field*. Orang yang bekerja dalam bidang yang berkembang sangat cepat mempunyai peluang lebih banyak untuk berhasil, daripada orang yang bekerja di bidang yang tidak dapat berkembang dengan cepat.
- b. *Luck*. Ada orang yang kebetulan berada di tempat pada saat yang tepat untuk melakukan usahanya. Ada orang lain yang selalu kesulitan dalam memulai usahanya.

#### **h. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Seperti yang dikembangkan oleh Thoha (2010:52), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut:

- a) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
  - 1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
  - 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
  - 1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
  - 2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
  - 1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
  - 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
  - 1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan
  - 2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

## **B. Kerangka Konseptual**

Setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia agar mencapai tujuan yang lebih optimal karena kelangsungan setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan tergantung pada disiplin karyawan. Peningkatan disiplin kerja dapat dipengaruhi dengan adanya motivasi yang tinggi, pengawasan kerja yang baik serta kepemimpinan yang kompeten. Karena tidak ada keberhasilan tanpa disiplin, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja pegawai lebih tinggi lagi sehingga dengan demikian tujuan perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan dapat terwujud. Pada kerangka pemikiran akan dijelaskan mengenai hubungan antara variabel *independent* (motivasi, pengawasan dan kepemimpinan) dan variabel *dependent* (disiplin

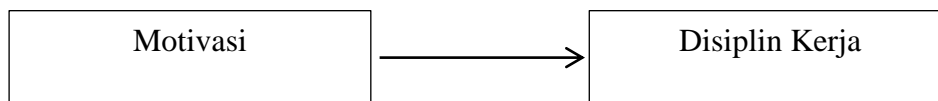


kerja). Variabel *independent* dan *dependent* tersebut, akan dijelaskan berdasarkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

### **1. Pengaruh Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai**

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para pegawai tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2009: 36) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, hubungan antar variabel motivasi dengan disiplin kerja adalah motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

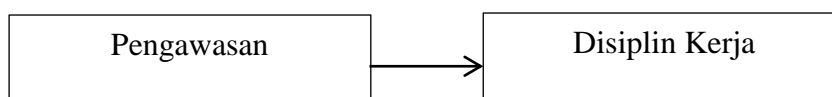


*Sumber : Diolah oleh peneliti*

## **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah di lingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal Sumber Daya Manusia menempati posisi strategis dalam pembangunan daerah dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah.

Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Penelitian yang dilakukan Emmanuel Erastus Yamoah, (2014), Nurjaman (2012) dan Syuharizza Nur abyad (2010), Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang telah ditetapkan organisasi atau instansi pemerintahan maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai yang dihasilkan oleh organisasi atau instansi pemerintahan.

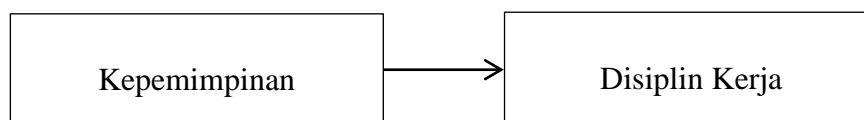


*Sumber : Diolah oleh peneliti*

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

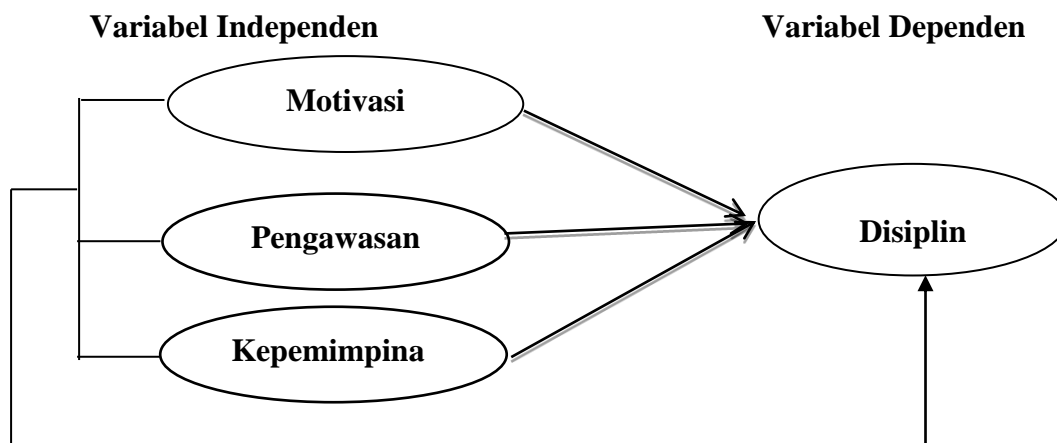
Kedisiplinan menjadi salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi yang dipengaruhi pula oleh kepemimpinan di instansi pemerintahan. Disiplin kerja sangat penting karena setiap pegawai mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada pegawai yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap pegawai. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap pegawai akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa pegawai yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2009: 128).

Peran kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi bawahannya dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti, memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran dari bawahan, mengobarkan semangat, memberikan teladan, memberikan kesempatan berperan kepada bawahannya, memberikan tanggung jawab, mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan.



*Sumber : Diolah oleh Peneliti*

Dari kerangka pemikiran diatas, dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh peneliti

**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**

### C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
4. Ada pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif* dan *verifikatif*. Metode *deskriptif* ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu, bagaimana, motivasi, pengawasan, kepemimpinan serta disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Menurut Sugiyono (2013: 35), “Metode *deskriptif* adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di perusahaan berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis”.

Metode *verifikatif* digunakan untuk menjawab rumusan masalah seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan, kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Menurut Sugiyono (2013: 6), “Metode *Verifikatif* adalah penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak”.

## B. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel dalam penelitian ada 3 (tiga) variabel yaitu motivasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan kepemimpinan ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (*independen*), sedangkan disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*).

Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi ( $X_1$ ), sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel motivasi diukur dengan skala *Likert*.
2. Pengawasan ( $X_2$ ), proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan. Pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel pengawasan diukur dengan skala *Likert*.
3. Kepemimpinan ( $X_3$ ), perilaku atau sikap seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel kepemimpinan diukur dengan skala *Likert*.
4. Disiplin Kerja (Y), kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban organisasi yang dibebankan kepadanya serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya. Pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel pengawasan diukur dengan skala *Likert*

**Tabel 3.1 Tabel Pengembangan Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Rasa senang dalam bekerja</li> <li>3. Target kerja yang jelas</li> <li>4. Mengungguli orang lain</li> <li>5. senang memperoleh pujian</li> <li>6. Prestasi</li> </ol>
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	Kegiatan pimpinan yang sistematis untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan organisasi telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akurat</li> <li>2. Tepat waktu</li> <li>3. Objektif dan menyeluruh</li> <li>4. Realistik</li> <li>5. Fleksibel</li> <li>6. Diterima semua anggota</li> </ol>
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	Perilaku atau sikap seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovator</li> <li>2. Komunikator</li> <li>3. Motivator</li> <li>4. Kontroler</li> <li>5. Katalisator</li> </ol>
Disiplin Kerja (Y)	Kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menaati peraturan dan pedoman kerja</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Etika kerja</li> <li>4. Kelancaran</li> <li>5. Saling Menghargai</li> </ol>



## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun alasan pengambilan lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang adalah karena peneliti bekerja di Dinas tersebut, sehingga memudahkan peneliti dalam pengambilan data penelitian serta memudahkan peneliti berinteraksi dengan responden.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan desember 2018 sampai dengan maret 2019

**Tabel 3.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian**

No		Tahun 2018- 2019														
		Desemb				Januari				Februari				Maret		
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
1.	Data Awal	■														
2.	Pengajuan Judul		■													
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan			■	■	■	■	■	■							
4.	Seminar proposal									■						
5.	Pengumpulan data										■					
6.	Pengolahan data											■	■			
7.	Seminar Hasil													■		
8.	Penyusunan tesis														■	■
9.	Sidang															■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua

konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempat berasal.

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiono (2013: 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang (Profil Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, 2018).

## **2. Sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Adapun kriteria yang digunakan peneliti dalam menentukan sampel adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang berusia minimal 30 tahun keatas
2. Tingkat pendidikan pegawai minimal SMA
3. Masa kerja pegawai minimal 3 tahun mengabdikan

Dengan demikian karakteristik penarikan sampel diatas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2012:199). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

### **F. Uji Instrumen**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian.

## 1. Validitas Instrumen

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2012:109). Uji Validitas ini dilakukan kepada Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Kriteria penentuan valid tidaknya instrumen adalah adanya dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Rumus validitas Instrumen yaitu :

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

Keterangan:

$r_{xy}$ : Koefisien korelasi person antara item Instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

$x$  : Skor item Instrumen yang akan digunakan

$y$  : Skor semua item Instrumen dalam variabel tersebut

$n$  : Jumlah responden

### a. Uji Validitas Instrumen Motivasi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen Motivasi.

Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Motivasi

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,070	,073	,027	-,090	-,015	-,024	,096	-,147	-,088	,237
	Sig. (2-tailed)		,536	,519	,808	,423	,897	,833	,393	,191	,436	,033
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 2	Pearson Correlation	,070	1	,181	,003	,018	-,225*	,038	,048	,003	-,131	,277
	Sig. (2-tailed)	,536		,107	,981	,872	,043	,733	,671	,980	,245	,012
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 3	Pearson Correlation	,073	,181	1	,211	,127	,116	-,030	,326**	-,060	,102	,532**
	Sig. (2-tailed)	,519	,107		,058	,257	,302	,791	,003	,594	,366	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 4	Pearson Correlation	,027	,003	,211	1	,275*	,061	,092	,001	-,027	-,175	,401**
	Sig. (2-tailed)	,808	,981	,058		,013	,587	,412	,996	,814	,119	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 5	Pearson Correlation	-,090	,018	,127	,275*	1	,110	-,141	-,064	,174	,058	,371**
	Sig. (2-tailed)	,423	,872	,257	,013		,327	,208	,573	,120	,606	,001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 6	Pearson Correlation	-,015	-,225*	,116	,061	,110	1	,165	,080	-,057	-,066	,315**
	Sig. (2-tailed)	,897	,043	,302	,587	,327		,140	,477	,616	,559	,004
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 7	Pearson Correlation	-,024	,038	-,030	,092	-,141	,165	1	,208	,034	,099	,396**
	Sig. (2-tailed)	,833	,733	,791	,412	,208	,140		,062	,763	,381	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 8	Pearson Correlation	,096	,048	,326**	,001	-,064	,080	,208	1	,094	,043	,479**
	Sig. (2-tailed)	,393	,671	,003	,996	,573	,477	,062		,404	,704	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 9	Pearson Correlation	-,147	,003	-,060	-,027	,174	-,057	,034	,094	1	,450**	,413**
	Sig. (2-tailed)	,191	,980	,594	,814	,120	,616	,763	,404		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 10	Pearson Correlation	-,088	-,131	,102	-,175	,058	-,066	,099	,043	,450**	1	,331**
	Sig. (2-tailed)	,436	,245	,366	,119	,606	,559	,381	,704	,000		,003
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Skor Total	Pearson Correlation	,237	,277	,532**	,401**	,371**	,315**	,396**	,479**	,413**	,331**	1
	Sig. (2-tailed)	,033	,012	,000	,000	,001	,004	,000	,000	,000	,003	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai motivasi. Sampel (n) sebanyak 81 responden berarti  $r_{tabel} = 0,220$ . Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

#### b. Uji Validitas Instrumen Pengawasan

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen Pengawasan.

**Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Pengawasan**

		Skor_Total
Item 1	Pearson Correlation	,559 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	81
Item 2	Pearson Correlation	,285 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	81
Item 3	Pearson Correlation	,239 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	81
Item 4	Pearson Correlation	,310 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	81
Item 5	Pearson Correlation	,560 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	81
Item 6	Pearson Correlation	,325 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	81
Item 7	Pearson Correlation	,374 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	81
Item 8	Pearson Correlation	,532 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	81
Item 9	Pearson Correlation	,303 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	81
Item 10	Pearson Correlation	,500 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	81
Item 11	Pearson Correlation	,579 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	81
Item 12	Pearson Correlation	,438 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	81
Skor Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	81

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 12 instrumen mengenai pengawasan. Sampel (n) sebanyak 81 responden berarti  $r_{tabel} = 0,220$ . Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

#### c. Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen

Kepemimpinan.

**Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan**

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,140	-,100	,107	,550**	,054	,075	,194	,029	,122	,559**
	Sig. (2-tailed)		,212	,372	,344	,000	,629	,507	,082	,798	,278	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 2	Pearson Correlation	,140	1	,050	,134	,180	-,044	-,121	,017	-,139	,085	,285*
	Sig. (2-tailed)	,212		,656	,232	,107	,695	,280	,882	,215	,449	,010
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 3	Pearson Correlation	-,100	,050	1	-,113	-,035	-,015	-,040	,097	,128	,036	,239*
	Sig. (2-tailed)	,372	,656		,317	,756	,897	,722	,387	,255	,751	,031
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 4	Pearson Correlation	,107	,134	-,113	1	,331**	-,015	-,009	,045	-,072	-,006	,310**
	Sig. (2-tailed)	,344	,232	,317	,003	,893	,938	,688	,525	,956	,005	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 5	Pearson Correlation	,550**	,180	-,035	,331**	1	-,016	,112	,204	-,008	,031	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,756	,003		,886	,321	,068	,944	,782	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 6	Pearson Correlation	,054	-,044	-,015	-,015	-,016	1	,059	,140	-,264*	,014	,325**
	Sig. (2-tailed)	,629	,695	,897	,893	,886		,601	,213	,017	,903	,003
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 7	Pearson Correlation	,075	-,121	-,040	-,009	,112	,059	1	,043	,143	,215	,374**
	Sig. (2-tailed)	,507	,280	,722	,938	,321	,601		,706	,204	,054	,001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 8	Pearson Correlation	,194	,017	,097	,045	,204	,140	,043	1	,206	,311**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,082	,882	,387	,688	,068	,213	,706		,065	,005	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 9	Pearson Correlation	,029	-,139	,128	-,072	-,008	-,264*	,143	,206	1	,365**	,303**
	Sig. (2-tailed)	,798	,215	,255	,525	,944	,017	,204	,065		,001	,006
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 10	Pearson Correlation	,122	,085	,036	-,006	,031	,014	,215	,311**	,365**	1	,500**
	Sig. (2-tailed)	,278	,449	,751	,956	,782	,903	,054	,005	,001		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Skor Total	Pearson Correlation	,559**	,285*	,239*	,310**	,560**	,325**	,374**	,532**	,303**	,500**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,031	,005	,000	,003	,001	,000	,006	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai kepemimpinan. Sampel (n) sebanyak 81 responden berarti  $r_{tabel} = 0,220$ . Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

#### d. Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen

disiplin kerja.

**Tabel 3.6 Uji Validitas Disiplin Kerja**

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,054	,135	-,035	-,013	,089	,000	-,135	,021	,107	,263*
	Sig. (2-tailed)		,632	,228	,759	,909	,430	,998	,230	,855	,340	,018
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 2	Pearson Correlation	,054	1	,000	,246*	,165	-,024	-,001	,101	-,175	-,043	,317**
	Sig. (2-tailed)	,632		,999	,027	,141	,833	,996	,368	,118	,705	,004
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 3	Pearson Correlation	,135	,000	1	,173	,067	,115	,017	,092	,113	,047	,376**
	Sig. (2-tailed)	,228	,999		,122	,551	,307	,877	,413	,315	,676	,001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 4	Pearson Correlation	-,035	,246*	,173	1	,375**	-,073	-,018	,291**	-,089	-,087	,426**
	Sig. (2-tailed)	,759	,027	,122		,001	,515	,872	,008	,430	,442	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 5	Pearson Correlation	-,013	,165	,067	,375**	1	,202	-,017	,741**	,049	,039	,633**
	Sig. (2-tailed)	,909	,141	,551	,001		,070	,881	,000	,661	,730	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 6	Pearson Correlation	,089	-,024	,115	-,073	,202	1	,023	,273*	,571**	,123	,511**
	Sig. (2-tailed)	,430	,833	,307	,515	,070		,837	,014	,000	,276	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 7	Pearson Correlation	,000	-,001	,017	-,018	-,017	,023	1	,041	,001	,629**	,385**
	Sig. (2-tailed)	,998	,996	,877	,872	,881	,837		,719	,995	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 8	Pearson Correlation	-,135	,101	,092	,291**	,741**	,273*	,041	1	,250*	,010	,641**
	Sig. (2-tailed)	,230	,368	,413	,008	,000	,014	,719		,025	,928	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 9	Pearson Correlation	,021	-,175	,113	-,089	,049	,571**	,001	,250*	1	-,007	,373**
	Sig. (2-tailed)	,855	,118	,315	,430	,661	,000	,995	,025		,947	,001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Item 10	Pearson Correlation	,107	-,043	,047	-,087	,039	,123	,629**	,010	-,007	1	,415**
	Sig. (2-tailed)	,340	,705	,676	,442	,730	,276	,000	,928	,947		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Skor Total	Pearson Correlation	,263*	,317**	,376**	,426**	,633**	,511**	,385**	,641**	,373**	,415**	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai disiplin kerja. Sampel (n) sebanyak 81 responden berarti  $r_{tabel} = 0,220$ . Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.



## 2. Reliabilitas Instrumen

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrumen memiliki realibilitas yang baik atau dengan kata lain intrumen adalah reliable atau terpercaya. Rumus realibilitas instrumen yaitu:

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Reabilitas Instrumen
- k = banyaknya butiran pertanyaan
- $\sum S_i^2$  = mean kuadrat kesalahan
- $S_i^2$  = Varians total

### a. Uji Reabilitas Instrumen Motivasi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Motivasi.

**Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Motivasi**

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	10

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,716. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi memiliki reabilitas yang baik.

b. Uji Reabilitas Instrumen Pengawasan

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Pengawasan.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	81	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	12

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,787. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pengawasan memiliki reabilitas yang baik.

c. Uji Reabilitas Instrumen Kepemimpinan

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Kepemimpinan.

**Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Kepemimpinan**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	81	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,746	10

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,746. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepemimpinan memiliki reabilitas yang baik.

#### d. Uji Reabilitas Instrumen Disiplin Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Disiplin Kerja.

**Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	81	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,633	10

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,633. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi memiliki reabilitas yang baik.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 dan X2, dengan variabel Y dimana ketiga variabel tersebut X1 (motivasi), X2 (pengawasan) dan X3 (kepemimpinan) sebagai variabel bebas dan Y (Disiplin kerja) sebagai variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat

a = bilangan konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi

x = subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

e = standar error

Sebelum melakukan analisis regresi, sebagai persyaratan perlu dilakukan uji asumsi klasik. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik :

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik. Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Dalam pengujian ini menggunakan grafik scatterplot.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

## 2. Uji Signifikan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ).

### 1). Uji parsial (Uji t)

Duwi Priyatno (2008: 147) menyebutkan bahwa “Uji t atau t hitung adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan angka t tabel. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja
- b.  $H_0: \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja
- c.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$r$  = nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima



Gambar 3.1 Kurva Uji t

## 2). Uji simultan(Uji F)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F ; F Tabel , jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (Duwi Priyatno (2008: 132)

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut

### a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

### b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas

$(db) = n - k - 1$ , untuk mengetahui daerah Ftabel sebagai

batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

- c. Menghitung nilai Fhitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sample

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel (n-k-1)

= Derajat Kebebasan



Gambar 3.2 Kurva Uji f

### c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Duwi Priyatno (2008: 184) menyebutkan bahwa : “R square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinan. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen “.Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2016: 258})$$



Dimana :

KD = Koefesin determinan

$r^2$  = koefesin variabel bebas dengan variabel terikat

100% = persentas kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat**

###### **Kabupaten Aceh Tamiang**

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, urusan ketatausahaan Dinas, menyusun program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, evaluasi dan pelaporan, Bina Marga, Sumber Daya Air, Penataan Ruang, Operasional dan Pemeliharaan, Pengujian dan Peralatan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai fungsi :

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- b. pelaksanaan tugas dibidang Bina Marga, Sumber Daya Air, Penataan Ruang, Operasional dan Pemeliharaan, Pengujian dan Peralatan.
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

**a. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat  
Kabupaten Aceh Tamiang**

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang memiliki visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat :  
Memenuhi dan meningkatkan sarana dan prasarana dasar pekerjaan umum.
2. Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat :
  - 1). Memantapkan sarana dan prasarana jaringan transportasi wilayah
  - 2). Mewujudkan pembangunan yang ramah lingkungan dan berbasis partisipasi masyarakat.
  - 3). Memenuhi kebutuhan infrastruktur dibidang sumber daya air, untuk mendukung ketahanan pangan dan terkondisinya jaringan irigasi serta mengamankan pusat-pusat produksi dan pemukiman dari daya rusak air.

**b. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat  
Kabupaten Aceh Tamiang**

Struktur organisasi menjadi penting bagi suatu organisasi atau instansi.hal ini dikarenakan dengan adanya struktur organisasi yang baik maka pendelegasian wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi menjadi lebih jelas dan memperlancar pelaksanaan kegiatan instansi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang di atas, dapat diuraikan wewenang, tugas, dan tanggung jawab dari masing–masing bagian, yaitu :

## 1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Menyusun rencana kerja berdasarkan peraturan yang berlaku untuk pedoman pelaksanaan kegiatan, membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang masing-masing agar memahami tugasnya, memberi petunjuk kepada bawahan berdasarkan pembagian tugas agar pelaksanaannya dapat berjalan lancar, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan bawahan dan mengecek hasilnya secara langsung atau melalui laporan untuk mengetahui kelancaran serta hambatan yang terjadi, membina dan memotivasi bawahan secara berkala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dan pengembangan karir.

## 2. Sekretaris

Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Menyusun rencana kerja berdasarkan peraturan yang berlaku untuk pedoman pelaksanaan tugas, Membagi tugas kepada bawahan sesuai sub bagian masing-masing agar pelaksanaannya dapat berjalan lancar. Memberi petunjuk kepada bawahan berdasarkan pembagian tugas agar memahami tugasnya. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahan dan mengevaluasi hasilnya secara langsung atau melalui laporan untuk mengetahui kelancaran serta hambatan yang terjadi. Membina dan memotivasi bawahan dengan memberikan perhatian dan penghargaan untuk peningkatan produktifitas kerja dan pengembangan karier.

### 3. Kabid Bina Program

Kabid Bina Program Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Membuat rencana kerja berdasarkan peraturan yang berlaku untuk pedoman pelaksanaan kegiatan. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan bawahan dan mengecek hasilnya secara langsung atau melalui laporan untuk mengetahui kelancaran dan hambatan yang terjadi. Membina dan memotivasi bawahan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja dan pengembangan karier. Mengatur pelaksanaan kegiatan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang berdasarkan masukan unit kerja agar pelaksanaan kegiatan dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat lebih terarah, terencana dan terukur

### 4. Kabid Bina Marga

Kabid Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Mengawasi pelaksanaan kegiatan pengkajian dokumen teknis pembangunan jalan dan jembatan sesuai ketentuan dan kebutuhan untuk memenuhi standar kelayakan yang telah ditetapkan. Mengawasi pelaksanaan kegiatan pengkajian dokumen teknis peningkatan dan penggantian jalan dan jembatan sesuai ketentuan dan kebutuhan untuk memenuhi standar kelayakan yang telah ditetapkan. Mengendalikan pelaksanaan kegiatan pengkajian dokumen teknis pemeliharaan, pemanfaatan dan penanggulangan jalan dan jembatan sesuai ketentuan dan kebutuhan dalam rangka pengendalian dan pengawasan

pemeliharaan jalan dan jembatan. Mengawasi kegiatan pemeliharaan jalan dan jembatan akibat bencana sesuai ketentuan dan kebutuhan dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana kabupaten Aceh Tamiang.

#### 5. Kabid Sumber Daya Air

Kabid Sumber daya air Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Mengawasi penyelenggaraan tugas di bidang pengelolaan sumber daya air termasuk rekomendasi perizinan dan pelayanan umum dalam rangka peningkatan ketersediaan irigasi. Mengendalikan kegiatan pembinaan secara berkala dalam rangka peningkatan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas di bidang sumber daya air. Mengendalikan kegiatan penyusunan pemetaan dibidang sumber daya air berdasarkan evaluasi, inventarisasi, identifikasi dan peninjauan langsung dalam rangka tertatanya sumber daya air Kabupaten Aceh Tamiang

#### 6. Kabid Cipta Karya

Kabid cipta karya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Mengendalikan pelaksanaan kegiatan perencanaan dan bantuan teknis sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan dalam rangka pembangunan perumahan. Mengawasi pelaksanaan kegiatan prasarana lingkungannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas. Mengkoordinir kegiatan pembinaan teknis konstruksi melalui bimbingan teknik, dan sosialisasi dalam rangka peningkatan sumber daya konsultan dan kontraktor;

## 7. Kabid Tata Ruang

Kabid tata ruang Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Mengendalikan pelaksanaan kegiatan penataan dan pemanfaatan penelitian dan tata ruang kawasan khusus dan tertentu yang menjadi kewenangan kabupaten sesuai ketentuan dan kebutuhan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di kawasan tersebut dan sekitarnya; Mengendalikan kegiatan konsolidasi tanah perkotaan dan perdesaan sesuai ketentuan dan kebutuhan dalam rangka penataan lingkungan permukiman. Mengawasi kegiatan pengelolaan data dan informasi penelitian dan tata ruang sesuai kebutuhan dan ketentuan dalam rangka memenuhi permintaan pihak-pihak yang membutuhkan dan menjadi bahan dalam penyusunan program tahun berikutnya;

## 8. Kabid Perumahan Rakyat

Kabid perumahan rakyat Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas :

Mengendalikan pelaksanaan kegiatan pembiayaan perumahan, pola pembiayaan perumahan serta pendayagunaan dan evaluasi bantuan perumahan. Mengawasi pelaksanaan kegiatan prasarana lingkungannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mengkoordinir kegiatan pembiayaan perumahan, pola pembiayaan perumahan serta pendayagunaan dan evaluasi bantuan perumahan.

## **2. Deskripsi Data**

Penelitian ini dilakukan terhadap sampel yang telah ditetapkan yaitu 81 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh

Tamiang. Karakteristik responden pada penelitian dapat dilihat berdasarkan usia responden, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	7	8.6	8.6	8.6
30-3 tahun	40	49.4	49.4	58.0
40-49 tahun	29	35.8	35.8	93.8
> 50 tahun	5	6.2	6.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Diolah)*

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang umumnya berumur antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 40 orang (49,4%), sedangkan yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 5 orang (6,3%). Ditinjau dari tingkat umur data yang diperoleh diharapkan juga valid dan bisa dipertanggung jawabkan karena dari 81 orang responden, ada 29 orang responden atau sekitar 35,8% yang berumur diatas 40 tahun. Pada kriteria umur ini adalah pada masa orang tersebut sangat produktif dalam bekerja. Dan dalam produktivitas yang tinggi sehingga diharapkan menunjukkan kinerja yang lebih baik

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 di



bawah ini.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	67.9	67.9	67.9
	Perempuan	26	32.1	32.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Diolah)*

Dari Tabel 4.2 terdapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terdiri dari 55 orang laki-laki dan 26 orang perempuan. melihat perbandingan jumlah tersebut ternyata laki-laki 67,9% jauh lebih banyak dari pada perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dikarenakan pegawai laki-laki memiliki kemampuan, pemikiran dan pengetahuan sehingga lebih tanggap dengan pekerjaan yang diberikan.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	27.2	27.2	27.2
	Diploma	10	12.3	12.3	39.5
	Perguruan Tinggi	46	56.8	56.8	96.3
	Pasca Sarjana	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Diolah)*

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan kebanyakan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh

Tamiang lulusan S1 dengan persentase 56,8% (46 orang). Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga tingkat pendidikan pegawai yang cukup tinggi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa kebanyakan lulusan (S1) dituntut untuk menyelesaikan pendidikan S1, sehingga pendidikan dan pengalaman mereka yang cukup tinggi dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	22	27.2	27.2	27.2
6-10 tahun	48	59.3	59.3	86.4
>10 tahun	11	13.6	13.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Diolah)*

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja, kebanyakan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang adalah masa kerja 6-10 tahun dengan persentase 59,3% (48 orang). Ini menunjukkan bahwa sebanyak 58 orang pegawai sudah bekerja lama di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sehingga responden telah mengerti tentang kebutuhan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan

pengalaman tersebut, pegawai dinilai telah memiliki bahan yang cukup untuk menilai apa yang telah mereka.

#### e. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Penjelasan responden terhadap variabel motivasi kerja terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel motivasi tersebut. Penjelasan responden terhadap motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat seperti terlihat pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi**

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat tidak setuju (1)		Total N
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	17	20,9	27	45,7	20	24,7	15	18,5	2	2,5	81
2	saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki jabatan tertentu	6	7,4	26	32,1	13	16,1	30	37,0	6	7,4	81
3	saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	20	23,7	21	25,9	23	28,3	16	19,8	1	1,2	81
4	Saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	19	23,5	22	27,2	27	33,3	10	12,3	3	3,7	81
5	Ide dan saran yang anda berikan untuk kemajuan kantor membuat anda bersemangat bekerja	16	19,8	24	29,6	20	23,7	20	23,7	1	1,2	81

6	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru	19	23,5	21	25,9	-	0,0	28	34,6	13	16,0	81
7	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	17	21,0	22	27,2	-	0,0	22	27,2	20	23,7	81
8	saya mengalami kepuasan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	9	11,1	34	42,0	21	25,9	13	16,0	4	4,9	81
9	saya tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan	17	21,0	20	23,7	22	27,2	21	25,9	1	1,2	81
10	saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya	7	8,6	13	16,0	24	29,6	32	39,5	5	6,2	81
11	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya	20	23,7	17	21,0	22	27,2	21	25,9	1	1,2	81
12	Hampir setiap pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik	22	27,2	23	28,4	26	32,1	9	11,1	1	1,2	81
Total		189		270		218		237		58		972

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas untuk daftar pertanyaan variabel jawaban responden motivasi berada pada jawaban setuju, tidak setuju, kurang setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan kriteria jawaban setuju sebesar 27,8%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 24,4%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 22,4%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 19,4% dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 6,0%.

Hal ini menunjukkan secara umum motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kabupaten Aceh Tamiang sudah

termasuk baik namun ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki pada pernyataan “saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya”. Kondisi ini menyatakan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang ini dalam melaksanakan pekerjaan yang terasa agak sukar dan menantang kurang menikmatinya.

#### f. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengawasan

Penjelasan responden terhadap variabel pengawasan terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel pengawasan tersebut. Penjelasan responden terhadap pengawasan yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat seperti terlihat pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengawasan**

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat tidak setuju (1)		Total n
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Atasan melakukan inspeksi secara mendadak atau tidak terencana	12	14,8	23	28,4	31	38,3	12	14,8	3	3,7	81
2	Atasan memberikan teguran atau sanksi bagi pegawai yang melakukan kesalahan	11	13,6	26	32,1	17	21,0	27	33,3	-	0	81
3	Dalam melakukan pengawasan, atasan berpedoman pada SOP	9	11,1	32	39,5	22	27,2	15	18,5	3	3,7	81
4	Dalam melaksanakan pengawasan, tidak ada diskriminasi antar pegawai	16	19,8	26	32,1	21	26,0	15	18,5	3	3,7	81

5	Dengan adanya pengawasan akan mengurangi kesalahan ( <i>human error</i> ) dalam melaksanakan pekerjaan anda	9	11,1	35	43,2	21	26,0	16	19,8	1	1,2	81
6	Dengan adanya pengawasan akan meningkatkan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan anda	15	18,5	29	35,8	20	24,7	15	18,5	2	2,4	81
7	Atasan rutin mengecek laporan kegiatan harian (LKH) pegawai	13	16,0	35	43,2	11	13,6	21	25,9	1	1,2	81
8	Atasan rutin mengecek laporan pelaksanaan pekerjaan pegawai	12	14,8	32	39,5	24	2,66	11	13,6	2	2,4	81
9	Dengan adanya pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja anda	12	14,8	30	37,0	14	17,3	20	24,7	5	6,2	81
10	Atasan memberikan koreksi atas pekerjaan pegawai	11	13,6	30	37,0	26	32,1	13	16,0	1	1,2	81
Total		119		298		207		165		21		810

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas untuk daftar pertanyaan variabel jawaban responden pengawasan berada pada jawaban setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan kriteria jawaban setuju sebesar 36,8%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 25,6%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 20,4%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 14,7% dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,6,%.

Hal ini menunjukkan secara umum pengawasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kabupaten Aceh Tamiang sudah termasuk baik namun ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki pada pernyataan “Atasan memberikan teguran atau sanksi bagi pegawai yang

melakukan kesalahan” kondisi ini menyatakan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang tidak langsung ditegur pimpinan apabila melakukan kesalahan, akan tetapi pimpinan membina pegawai agar meningkatkan disiplin kerja.

### g. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Penjelasan responden terhadap variabel kepemimpinan terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel kepemimpinan tersebut. Penjelasan responden terhadap kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat seperti terlihat pada tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat tidak setuju (1)		Total n
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pimpinan bersifat jujur dan terbuka	5	6,2	4	4,9	22	27,2	41	50,6	9	11,1	81
2	Pimpinan yakin dan percaya terhadap kemampuan dan profesionalisme pegawai	11	13,6	21	25,9	21	25,9	27	33,3	1	1,2	81
3	Pimpinan memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai	15	18,5	35	43,2	19	23,5	10	12,3	2	2,4	81
4	Pimpinan bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi dan bias mengakui kelebihan orang lain	16	19,8	26	32,1	25	30,9	11	13,6	3	3,7	81
5	Pimpinan mampu memotivasi bawahan agar tetap beraktivitas	7	8,6	29	35,8	34	42,0	9	11,1	2	2,4	81

	pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan											
6	Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai tidak di depan khalayak ramai	22	27,2	17	21,0	30	37,0	9	11,1	3	3,7	81
7	Pimpinan memperjuangkan hak-hak kesejahteraan pegawai	17	21,0	32	39,5	27	33,3	4	4,9	1	1,2	81
8	Pimpinan merespon dengan cepat terhadap masalah yang dihadapi pegawai	8	9,8	30	37,0	29	35,8	9	11,1	5	6,2	81
9	Pimpinan tidak membedakan status pegawai bawahan	7	8,6	32	39,5	25	30,9	13	16,0	4	4,9	81
10	Pimpinan tidak merasa malu untuk meminta maaf kepada bawahan jika ada kesalahan	14	17,2	31	38,3	22	27,2	11	13,6	3	3,7	81
Total		122		257		254		144		33		810

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas untuk daftar pertanyaan variabel jawaban responden kepemimpinan berada pada jawaban setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan kriteria jawaban setuju sebesar 31,7%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 31,4%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 15,1%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 14,7% dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 4,1%.

Hal ini menunjukkan secara umum kepemimpinan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kabupaten Aceh Tamiang sudah termasuk baik namun ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki pada pernyataan “Pimpinan bersifat jujur dan terbuka”. Hal ini berarti bahwa pemimpin belum memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahannya



dalam membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam instansi tersebut belum sepenuhnya terciptanya suasana yang baik dan nyaman.

#### **h. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

Penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja terlihat dari penjelasan-penjelasan responden terhadap indikator variabel disiplin kerja tersebut. Penjelasan responden terhadap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat seperti terlihat pada tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat tidak setuju (1)		Total n
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Anda bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan	9	11,1	28	34,6	23	28,4	17	21,0	4	4,9	81
2	Dalam setiap pelaksanaan kerja, anda memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi	11	13,6	31	38,3	12	14,8	24	29,6	3	3,7	81
3	Anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	19	23,5	29	35,8	12	14,8	19	23,5	2	2,5	81
4	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.	22	27,2	26	32,1	21	25,9	9	11,1	3	3,7	81
5	Dalam melakukan pekerjaan, saya menjunjung tinggi kode etik dan profesionalisme	21	25,9	24	29,6	18	22,2	13	16,0	5	6,2	81
6	Anda dapat	24	29,6	26	32,1	15	18,5	8	9,9	8	9,9	81

	menyelesaikan pekerjaan bersama team work											
7	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	14	17,3	28	34,6	23	28,4	15	18,5	1	1,2	81
8	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja	18	22,2	29	35,8	12	14,8	18	22,2	4	4,9	81
9	Jalinan kerjasama diantara teman sekantor selama ini dapat membuat anda nyaman dalam bekerja	20	24,7	28	34,6	19	23,5	14	17,3	-	0	81
10	Kemampuan/kecakapan anda mendapat penghargaan/pujian dari teman-teman sekerja.	16	19,8	30	37,0	17	21,0	16	19,8	2	2,5	81
Total		174		279		172		153		32		810

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas untuk daftar pertanyaan variabel jawaban responden disiplin kerja berada pada jawaban setuju, sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan kriteria jawaban setuju sebesar 34,4%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 21,5%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 21,2%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 3,9%.

Hal ini menunjukkan secara umum kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kabupaten Aceh Tamiang sudah termasuk baik namun ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki pada pernyataan “Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja”. Kondisi ini menyatakan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang ini kurang berusaha dengan baik untuk mengungguli rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,78179308
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,046
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,811

a. Test distribution is Normal.

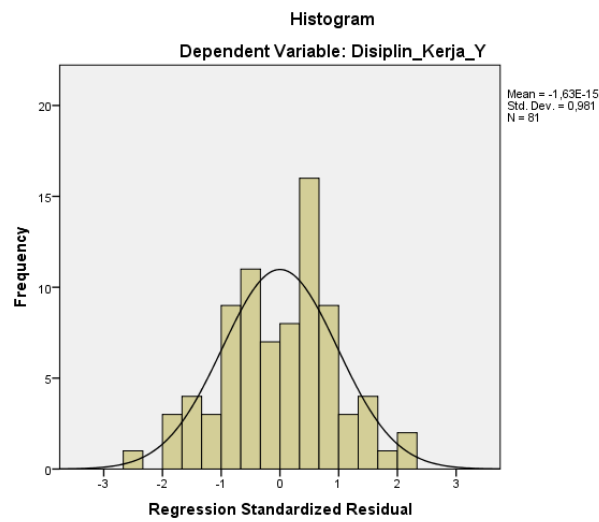
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

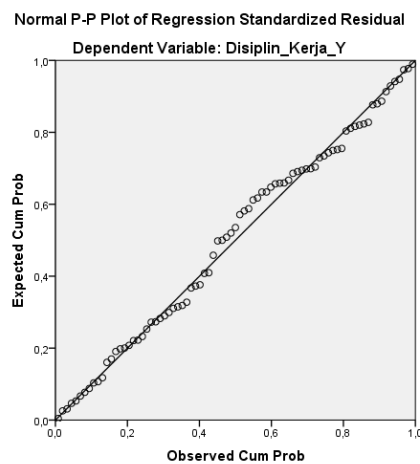
Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi_X1	,856	1,168
Pengawasan_X2	,953	1,049
Kepemimpinan_X3	,881	1,135

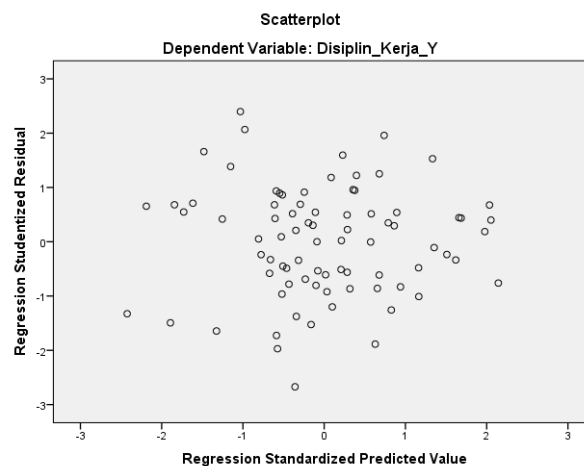
a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan table 4.10 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,856, Pengawasan (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,953, dan Kepemimpinan (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,881. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai VIF 1,168, Pengawasan (X2) memiliki nilai VIF 1,049, dan Kepemimpinan (X3) memiliki nilai VIF 1,135. Ketiga nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya .heteroskedastisitas adalah dengan *Scatterlpot*. Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 4.3 berikut :



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot***

Berdasarkan gambar 4.3 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada diatas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 4. Analisis Data

### a. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini

digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linier regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	11,838	5,781
	Motivasi_X1	,149	,119
	Pengawasan_X2	,587	,088
	Kepemimpinan_X3	-,167	,147

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,838 + 0,149 X_1 + 0,587 X_2 - 0,167 X_3$$

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 11,838 artinya, jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 11,838. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,149 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_1$  mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,149. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi terhadap disiplin kerja. Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,587 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_2$  mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,587. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

pengawasan terhadap disiplin kerja. Koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0,167 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_3$  mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,167. Koefisien bernilainegatif artinya terjadi hubungan negatif antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

### b. Hasil Uji Hipotesis

#### 1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- a) Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai  $Sig.> 0,05$
- b) Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau  $Sig.> 0,05$

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial**

Model	t	Sig.
(Constant)	2,048	,044
1		
Motivasi_X1	1,254	,214
Pengawasan_X2	6,638	,000
Kepemimpinan_X3	-1,137	,259

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

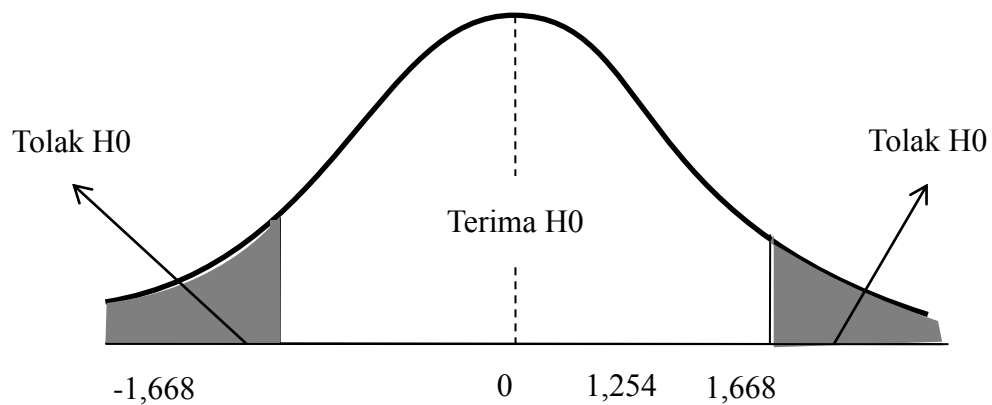
Rumus untuk mencari t tabel adalah  $df = n-k$  atau  $81-3 = 78$ , k adalah jumlah variabel terikat. Jadi nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,668.



- a) Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah 1,254 dan  $t_{tabel}$  1,668 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,254 < 1,668$ ) dan signifikan (sig)  $0,214 > 0,05$  artinya  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar 4.5

Kurva Uji t variabel motivasi berikut :

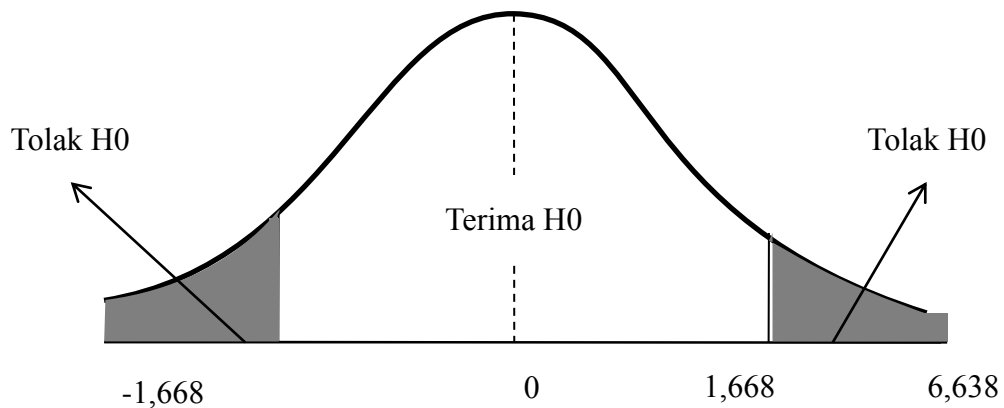


**Gambar 4.5 Kurva Uji t Variabel Motivasi**

- b) Nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan adalah 6,638 dan  $t_{tabel}$  1,668 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,638 > 1,668$ ) dan signifikan (sig)  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar 4.6

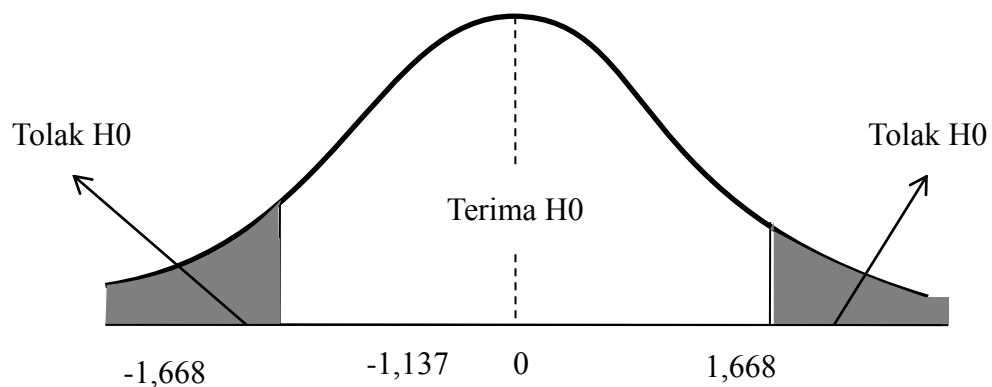
Kurva Uji t variabel pengawasan berikut :



**Gambar 4.6 Kurva Uji t Variabel Pengawasan**

- c) Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan adalah -1,137 dan  $t_{tabel}$  -1,668 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,137 < -1,668$ ) dan signifikan (sig)  $0,259 > 0,05$  artinya  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar 4.6 Kurva Uji t variabel kepemimpinan berikut :



**Gambar 4.7 Kurva Uji t Variabel Kepemimpinan**

## 2) Uji Simultan ( Uji F )

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan Signifikan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,868	3	248,623	16,732	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1144,157	77	14,859		
	Total	1890,025	80			

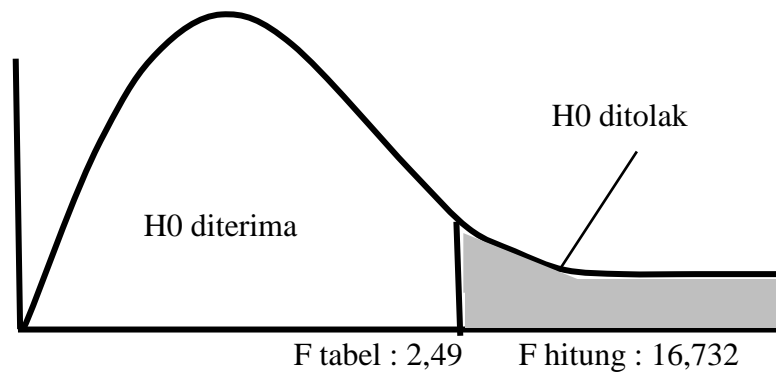
a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_X3, Pengawasan\_X2, Motivasi\_X1

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Rumus untuk mencari F tabel adalah  $n - k - 1 = 81 - 3 - 1 = 77$  sehingga nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah 2,49. Berdasarkan tabel 4.13 di atas terlihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  16,732 lebih besar bila dibandingkan  $F_{\text{tabel}}$  2,49 dan  $\text{sig } \alpha$  0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini mengindentiikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan demikian secara serempak motivasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar 4.7 Kurva Uji F berikut :



**Gambar 4.8 Kurva Uji F**

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai yang digunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14 Uji Determinanasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.371	3.855

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Besarnya angka R square ( $R^2$ ) adalah 0,395 Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara gabungan terhadap disiplin kerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$D = 0,395 \times 100\%$$

$$D = 39,5\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara gabungan terhadap disiplin kerja adalah 39,5%. Adapun sisanya sebesar 61,5 (100% - 39,5%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas disiplin kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel motivasi, pengawasan dan kepemimpinan adalah sebesar 39,5%, sedangkan pengaruh sebesar 61,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang**

Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Maka dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi berada pada jawaban setuju, tidak setuju, kurang setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan kriteria jawaban setuju sebesar 27,8%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 24,4%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 22,4%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 19,4% dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 6,0%.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 1,254 angka ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 1.668 dan untuk signifikan variabel motivasi yaitu  $0.214 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, hal ini ditunjukkan sebagian besar kedisiplinan pegawai dalam bekerja bukan karena untuk menduduki jabatan tertentu, akan tetapi kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten

Aceh Tamiang dikarenakan pegawai memiliki tanggung jawab moral terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya yang merupakan sebuah kewajiban yang harus diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dari penjelasan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan tugas bukan dikarenakan termotivasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini perlu dipertahankan agar pegawai termotivasi melaksanakan pekerjaan karena sebuah kewajiban yang telah diembankan kepada pegawai tersebut.

Selain itu, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang bukan semata-mata karena gaji sehingga pegawai bekerja lebih giat, hal ini dikarenakan sistem penggajian pegawai sudah ditetapkan oleh pemerintah. Kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang lebih dikarenakan ingin mengembangkan kemampuan dan mengasah keterampilan ilmu sesuai dengan bakat dan latar belakang pendidikan masing-masing.

Disamping itu, tingkat kedisiplinan pegawai tidak signifikan oleh motivasi untuk mendapatkan hal-hal (ilmu) baru, dikarenakan rutinitas dan tupoksi pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang cenderung hampir sama dari tahun ke tahun. Hal ini perlu perhatian dari pimpinan untuk melakukan mutasi antar bidang di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh

Tamiang sebagai penyegaran guna untuk menghindari kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyo Ningsih (2011), dan Yadi (2012) yang juga melakukan penelitian berkenaan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David McClelland yang menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Budhiningtias Winanti "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012: 76), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan



berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja.

## **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel pengawasan berada pada jawaban setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan kriteria jawaban setuju sebesar 36,8%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 25,6%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 20,4%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 14,7% dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,6,%.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan sebesar 6,638 angka ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 1,668 dan untuk signifikan variabel pengawasan yaitu  $0.000 < 0.05$  yang berarti variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, hal ini ditunjukkan sebagian besar pegawai kurang setuju apabila atasan melakukan inspeksi secara mendadak atau tidak terencana, hal ini

dikarenakan pegawai merasa tidak perlu dilakukan pengawasan secara berlebihan dikarenakan disiplin kerja pegawai sudah baik. Inspeksi mendadak justru akan mengakibatkan pegawai merasa dikekang dan selalu diawasi sehingga dapat menurunkan kreativitas dan disiplin kerja pegawai tersebut. Sebagian besar pegawai lebih setuju apabila atasan rutin mengecek laporan kegiatan harian (LKH) pegawai.

Selain itu, sebagian besar pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang setuju atasan memberikan teguran atau sanksi bagi pegawai yang melakukan kesalahan. Adanya teguran atau sanksi pegawai akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan pengawasan, umumnya pegawai setuju tidak ada diskriminasi antar pegawai. Pimpinan dituntut tidak membedakan status kepegawaian dalam melaksanakan pengawasan disiplin kerja. Pengawasan yang dilakukan sesuai dengan SOP dan dilakukan secara profesional akan menciptakan iklim kerja yang kondusif diantara pegawai sehingga akan melahirkan *team work* yang solid yang akan berdampak pada peningkatan kinerja instansi.

Disamping itu, sebagian besar pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan setuju dengan adanya pengawasan akan mengurangi kesalahan (*human error*) dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat ketelitian dan kehati-hatian pegawai dalam melaksanakan tugas akan lebih meningkat. Pekerjaan yang dikerjakan dengan penuh ketelitian dan kehati-hatian akan menghasilkan kinerja yang baik yang merupakan cerminan dari disiplin kerja yang tinggi.

Sebagian besar pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang juga menyatakan setuju atasan memberikan koreksi atas pekerjaan pegawai. Adanya koreksi atasan terhadap pekerjaan pegawai akan meminimalisir kesalahan kerja, pegawai akan belajar dari kesalahan tersebut untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang yang pada akhirnya akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

Pengawasan merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi dengan tujuan agar organisasi tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki oleh instansi terhadap pegawainya akan berakibat pada peningkatan disiplin kerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatnya disiplin kerja pegawai. Dengan demikian Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang diharapkan mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal pegawai dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh instansi. Bagi organisasi adanya Pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan disiplin kerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Bacal (2015: 239) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan pengawasan karyawan, dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Kedisiplinan karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi

Puspita Sari (2011) dan Anastasya Toding (2016) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang menjelaskan bahwa pengawasan mempunyai peran penting untuk mengawasi standar pelaksanaan guna mencapai tujuan-tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menemukan dan mengukur penyimpangan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Maka dapat diketahui bahwa untuk daftar pertanyaan variabel kepemimpinan berada pada jawaban setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan kriteria jawaban setuju sebesar 31,7%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 31,4%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 15,1%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 14,7% dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 4,1%.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar -1,137 angka ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu -1,668 dan untuk signifikan variabel kepemimpinan yaitu  $0,259 >$

0.05 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini menjawab hipotesis yang ketiga yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang hal ini ditunjukkan dari jawaban sebagian besar pegawai menyatakan tidak setuju pimpinan percaya terhadap kemampuan dan profesionalisme pegawai. Kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap kinerja pegawai mengakibatkan pimpinan tidak mampu memotivasi pegawai agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk lebih meningkatkan rasa saling percaya antara pimpinan dan bawahan untuk meningkatkan motivasi pegawai bekerja sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Selain itu, sebagian besar pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan tidak setuju pimpinan bersifat jujur dan terbuka. Sikap jujur dan terbuka akan melahirkan pimpinan yang kredibel dan menjadi panutan pegawai. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar lebih terbuka lagi terhadap pegawai sehingga hubungan interpersonal antara pimpinan dan pegawai terjalin lebih baik sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Pimpinan yang baik memiliki visi yang jelas dan menarik, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengkomunikasikan ide-ide yang cerdas dan

dapat dipercaya bawahan dapat menumbuhkan motivasi karyawannya. Karena adanya dorongan keterikatan kesesuaian antara tujuan individual dan tujuan organisasi yang terekam dalam visi ke depan yang dikomunikasikan oleh pimpinan, sehingga memunculkan kebanggaan pada diri pegawai sebagai bagian dari instansi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak. Disamping itu, seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya (Mulyadi dan Rivai, 2009: 52).

#### **4. Pengaruh, Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang**

Berdasarkan uji secara serempak diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  16,732 lebih besar bila dibandingkan  $F_{tabel}$  2,49 dan sig  $\alpha$  0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini mengindentiikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan demikian secara serempak motivasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan

karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Jadi, motivasi kerja adalah dorongan terhadap individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu, yang dalam hal tujuan dari perusahaan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan deskripsi diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan mengenai motivasi secara umum yaitu kemampuan yang dapat mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kemudian, pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, bahkan dapat dinyatakan, kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Dengan

demikian, berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Perusahaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk peningkatan motivasi kerja pegawai, pimpinan sebaiknya melakukan mutasi (rotasi) antar bidang di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sebagai penyegaran guna untuk menghindari kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Diharapkan agar pimpinan tidak sering melakukan inspeksi secara mendadak atau tidak terencana, dikarenakan pegawai merasa dikekang dan selalu diawasi sehingga dapat menurunkan kreativitas dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
3. Diharapkan agar pimpinan lebih percaya terhadap kemampuan dan profesionalisme pegawai. Rasa saling percaya antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan motivasi pegawai bekerja sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
4. Dalam penelitian ini hanya meneliti faktor-faktor motivasi, pengawasan dan kepemimpinan yang mempengaruhi disiplin kerja. Secara teoritis masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja yang tidak di teliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Black & Forter. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Bejo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Brahmasari, I. & Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10, No 2, Hal 124-135.
- Cahyono, J.B.& Suharjo B. 2009. *Manajemen SDM. Edisi 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Coffey, 1999 dalam Safira, 2008. *Motivation*. FPSI UI.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hakim, Abdul . 2011. *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah,Uno, 2009, Marihot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Mediasarana Indonesia, Jakarta
- Hani, T. Handoko., 2013. *Manajemen Edisi 2*. BPFE-Yogyakarta,
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Handoyo, R. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Harold Koontz, C.O dan Weihrich, H. 2014. *Manajemen ; Jilid 1 Edisi Kedelapan*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indy, Hendra, dan Handoyo, Seger., 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Jurnal Psikologi.

- Kartini, Kartono., 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada
- Mc Kenna & Beech, 2001. *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, ANDI : Yogyakarta
- Muchliyanty, Asril., 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reza Fiska Pratama Medan* : Jurnal Telaah Bisnis. Vol 6. No 1
- Maslow, H. Abraham., 2013. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka
- Melayu, S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara Haji.
- Priyatno, Duwi., 2008. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rakhmat Nugroho., 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)* : Skripsi Universitas Airlangga Bandung.
- Robbins, Stephen. P.,2008. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko.
- Siagian, S.P., 2010. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Syaiful, Sagala. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Sugiyono., 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanty, Aries dan Baskoro Sigit W., 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. *Jurnal TI UNDIP*
- Susitiningrum, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

*Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*

*Wahyudi, E. 2009. Manajemen Pemasaran Jasa. Bogor: Ghalia*







**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

## Distribusi Nilai $t_{\text{tabel}}$

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

**Distribusi Nilai  $r_{tabel}$**   
**Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

# Regression

## Notes

	Output Created	28-Feb-2019 13:57:33
	Comments	
Input	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Disiplin /METHOD=ENTER Motivasi Pengawasan Kepemimpinan.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.045
	Memory Required	1948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kpemimpinan, Motivasi, Pengawasan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kpemimpinan, Motivasi, Pengawasan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.



### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.371	3.855

a. Predictors: (Constant), Kpemimpinan, Motivasi, Pengawasan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745.868	3	248.623	16.732	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1144.157	77	14.859		
	Total	1890.025	80			

a. Predictors: (Constant), Kpemimpinan, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.838	5.781		2.048	.044
	Motivasi	.587	.088	.603	6.638	.000
	Pengawasan	.149	.119	.120	1.254	.214
	Kpemimpinan	.167	.147	-.107	-1.137	.259

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

## T-Test

### Notes

Input	Output Created	28-Feb-2019 14:12:20
	Comments	
	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	81
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Resources	Syntax	T-TEST PAIRS=Disiplin WITH Motivasi (PAIRED) /CRITERIA=C1(.9500) /MISSING=ANALYSIS.
	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.006

**Paired Samples Statistics**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Disiplin Kerja	35.27	81	4.861	.540
Motivasi	40.60	81	4.992	.555

**Paired Samples Correlations**

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Disiplin Kerja & Motivasi	81	.614	.000

**Paired Samples Test**

		Paired Differences		
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Disiplin Kerja - Motivasi	-5.333	4.327	.481

**Paired Samples Test**

		Paired Differences	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Pair 1	Disiplin Kerja - Motivasi	-6.290	-4.377

**Paired Samples Test**

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Disiplin Kerja - Motivasi	11.093	80	.000

**T-Test**

**Notes**

Input	Output Created	28-Feb-2019 14:15:12
	Comments	
	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	81
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.

**Notes**

Syntax	T-TEST PAIRS=Disiplin WITH Pengawasan (PAIRED) /CRITERIA=CI(.9500) /MISSING=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.006

**Paired Samples Statistics**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Disiplin Kerja	35.27	81	4.861	.540
Pengawasan	34.41	81	3.911	.435

**Paired Samples Correlations**

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Disiplin Kerja & Pengawasan	81	.209	.061

**Paired Samples Test**

		Paired Differences		
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Disiplin Kerja - Pengawasan	.864	5.565	.618

**Paired Samples Test**

		Paired Differences	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Pair 1	Disiplin Kerja - Pengawasan	-.366	2.095

**Paired Samples Test**

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Disiplin Kerja - Pengawasan	3.786	80	.166

**T-Test**

**Notes**

Output Created	28-Feb-2019 14:17:24
Comments	

**Notes**

Input	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
	Syntax	T-TEST PAIRS=Disiplin WITH Kepemimpinan (PAIRED) /CRITERIA=CI(.9500) /MISSING=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.007

**Paired Samples Statistics**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Disiplin Kerja	35.27	81	4.861	.540
Kpemimpinan	33.12	81	3.120	.347

**Paired Samples Correlations**

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Disiplin Kerja & Kpemimpinan	81	.008	.940

**Paired Samples Test**

		Paired Differences		
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Disiplin Kerja - Kpemimpinan	2.148	5.754	.639

**Paired Samples Test**

		Paired Differences	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Pair 1	Disiplin Kerja - Kpemimpinan	.876	3.420

### Paired Samples Test

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Disiplin Kerja - Kpemimpinan	3.660	80	.001

### Descriptives

#### Notes

Input	Output Created	28-Feb-2019 15:02:10
	Comments	
	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	81
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Resources	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=Disiplin Motivasi Pengawasan Kepemimpinan /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.026

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	81	23	45	35.27	4.861
Motivasi	81	28	51	40.60	4.992
Pengawasan	81	25	43	34.41	3.911
Kpemimpinan	81	23	39	33.12	3.120
Valid N (listwise)	81				

#### Notes

Input	Output Created	28-Feb-2019 15:03:52
	Comments	
	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Resources	N of Rows in Working Data File	81

**Notes**

Syntax	GRAPH /HISTOGRAM=Disiplin /PANEL ROWVAR=Motivasi Pengawasan Kepemimpinan ROWOP=CROSS.
ResourcesProcessor Time	0:00:01.389
Elapsed Time	0:00:04.398

**Notes**

	Output Created	28-Feb-2019 15:06:42
	Comments	
Input	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
	Syntax	GRAPH /HISTOGRAM=Disiplin /PANEL ROWVAR=Motivasi ROWOP=CROSS.
Resources	Processor Time	0:00:00.234
	Elapsed Time	0:00:00.240

**Regression**

**Notes**

	Output Created	28-Feb-2019 15:10:15
	Comments	
Input	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Disiplin /METHOD=ENTER Motivasi Pengawasan Kepemimpinan /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM (ZRESID).

### Notes

Resources	Processor Time	0:00:00.468
	Elapsed Time	0:00:01.096
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	640 bytes

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kpemimpinan, Motivasi, Pengawasan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.371	3.855

a. Predictors: (Constant), Kpemimpinan, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. <sup>a</sup>
1	Regression	745.868	3	248.623	16.732	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1144.157	77	14.859		
	Total	1890.025	80			

a. Predictors: (Constant), Kpemimpinan, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.838	5.781		2.048	.044
	Motivasi	.587	.088	.603	6.638	.000
	Pengawasan	.149	.119	.120	1.254	.214
	Kpemimpinan	-.167	.147	-.107	-1.137	.259

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.87	41.82	35.27	3.053	81
Residual	-10.176	8.878	.000	3.782	81

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

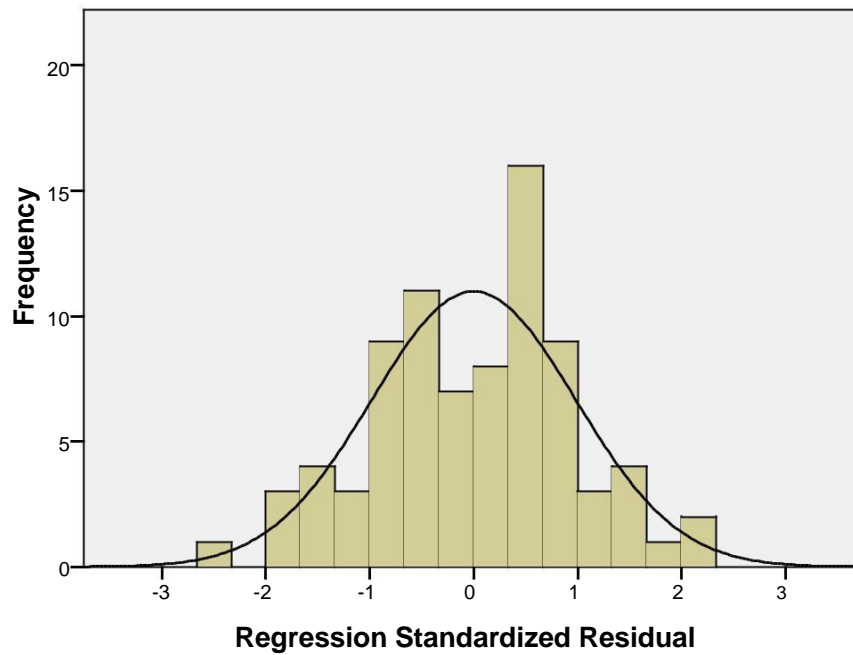
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Std. Predicted Value	-2.425	2.144	.000	1.000	81
Std. Residual	-2.640	2.303	.000	.981	81

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

## Charts

### Histogram

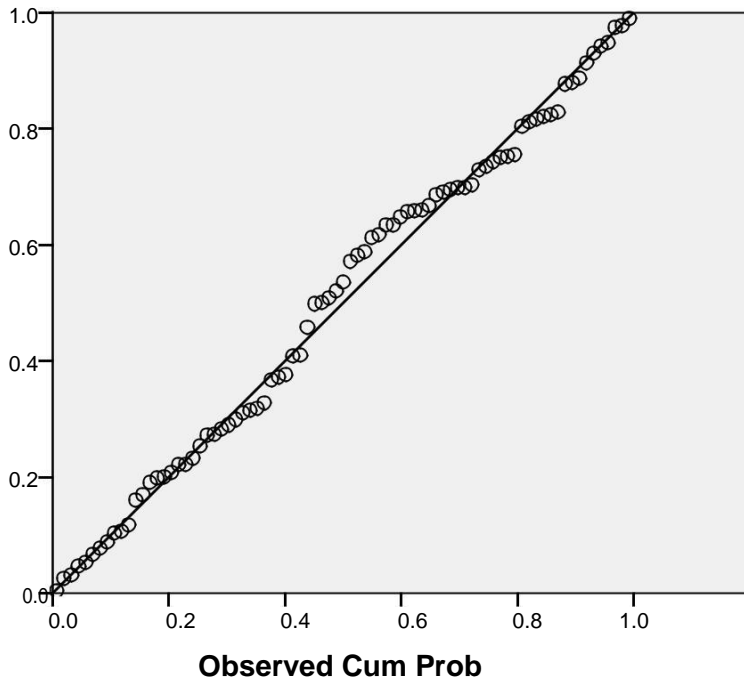
Dependent Variable: Disiplin Kerja





## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Dependent Variable: Disiplin Kerja**



### Notes

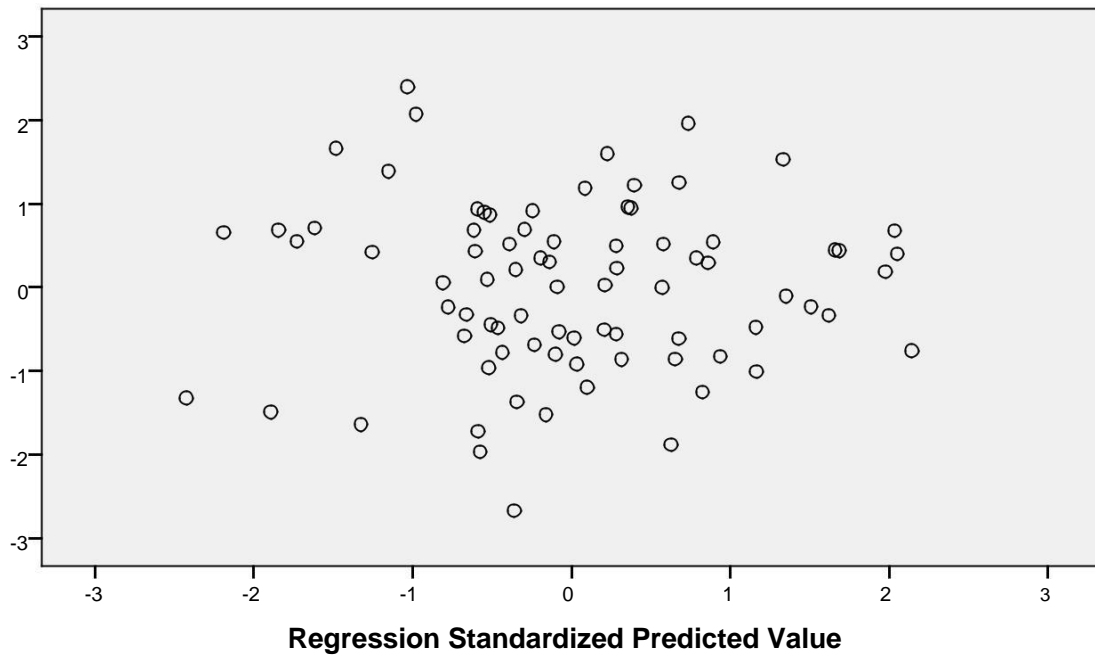
	Output Created	28-Feb-2019 15:35:23
	Comments	
Input	Data	D:\TESIS SAID REZA\Untitled4.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

### Notes

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Disiplin /METHOD=ENTER Motivasi Pengawasan Kepemimpinan /SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED).
ResourcesProcessor Time	0:00:00.749
Elapsed Time	0:00:01.085
Memory Required	1956 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	224 bytes

### Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja



**DISIPLIN KERJA**

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

No	Pertanyaan										Skor Didapat
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
43	2	5	4	3	5	5	4	4	3	5	40
44	2	3	4	5	5	2	3	4	4	5	37
45	2	4	4	3	1	2	5	5	4	3	33
46	5	4	2	3	3	4	2	1	2	4	30
47	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	32
48	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	37
49	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	40
50	5	4	5	5	5	2	4	3	2	4	39
51	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	37
52	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	37
53	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	43
54	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	45
55	4	4	5	3	3	5	5	3	5	5	42
56	5	4	3	3	3	4	2	3	4	2	33
57	1	2	4	3	4	5	4	4	5	4	36
58	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	33
59	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	42
60	4	4	5	3	2	4	2	2	4	2	32
61	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	29
62	3	2	3	4	1	2	3	1	2	3	24
63	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	32
64	1	4	2	4	3	3	2	3	3	2	27
65	5	2	4	2	3	4	4	3	4	4	35
66	1	3	3	4	4	3	2	4	3	2	29
67	4	4	2	5	5	2	3	5	2	3	35
68	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	38
69	1	4	4	4	3	5	2	3	5	2	33
70	4	4	4	5	2	3	4	2	3	4	35
71	2	3	4	4	5	3	2	5	3	2	33
72	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	38
73	3	2	2	1	2	4	3	2	4	3	26
74	2	4	4	5	5	3	2	5	3	2	35
75	2	2	4	3	1	3	3	1	3	3	25
76	4	3	4	2	3	2	4	3	2	4	31
77	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	32
78	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	40
79	4	4	1	4	2	3	4	2	3	4	31
80	4	3	3	4	4	5	2	4	5	2	36
81	3	5	4	2	3	4	3	3	4	3	34