

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEPALA DESA
BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

Oleh:
AWALUDDIN
NPM: 1405160457



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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AWALUDDIN
N P M : 1405160457
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEPALA DESA BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEITUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Penguji II

(HASTINA FEBRIANTY, S.E., M.Si.)

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AWALUDDIN
N.P.M : 1405160457
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEPALA DESA BANDAR KHALIPAH
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI
SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2018

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIANI, S.E., MM.

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si



PROJAN PERI, SE, M.M., M.Si



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AWALUDDIN
N.P.M : 1405160457
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEPALA DESA BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/5 '18	- Abstrak	[Signature]	dikelengkapani
	- Kata Pengantar		
	- Daftar Isi		
	- angket		
22/6 '18	- Pembahasan	[Signature]	
	- Kesimpulan		
	- Saran		
	- Daftar Pustaka		
5/7 '18	acc dikelengkapani	[Signature]	

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Medan, Agustus 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Awaluddin

NPM : 1405160457

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEPALA DESA BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini saya menyatakan bahwa benar data-data dokumentasi dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari KANTOR KEPALA DESA BANDAR KHALIPAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2018

Yang membuat pernyataan



AWALUDDIN

ABSTRAK

Awaluddin. NPM. 1405160457. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Target populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh kepala dusun dan ketua RT di Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 165 orang. Sampel menggunakan teknik Slovin sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 62 orang .

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (2,447) > t_{tabel} (2,000)$, dengan taraf signifikan $0,017 < 0,05$. Nilai 2,447 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (3,353) > t_{tabel} (2,000)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,353 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,363 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan $F_{tabel} 3,153$ dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,363 \geq 3,153$, Nilai 34,363 lebih besar dari 3,153 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,538. Hal ini berarti 53,8% variasi variabel disiplin kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang..** Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, Mahadi dan ibunda tercinta Siti Rohani yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr . Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hj. Dewi Andriani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Bapak/Ibu pegawai Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
11. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, September 2018

Penulis

Awaluddin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Uraian Teoritis	5
1. Disiplin Kerja.....	5
a. Pengertian Disiplin.....	6
b. Arti Penting Disiplin	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	9
d. Indikator Disiplin	10
2. Kepemimpinan.....	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Arti Penting Kepemimpinan	13
c. Indikator kepemimpinan	14
3. Pengawasan.....	17
a. Pengertian Pengawasan	17
b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja	19
c. Indikator Pengawasan	20
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Disiplin kerja Pegawai.....	23
Tabel III.2	: Indikator Kepemimpinan	24
Tabel III.3	: Indikator Pengawasan	24
Tabel III.4	: Waktu Penelitian	25
Tabel IV.1	: Skala Pengukuran Likert	36
Tabel IV.2	: Jenis Kelamin Responden	37
Tabel IV.3	: Usia Responden	38
Tabel IV.4	: Tingkat Pendidikan	38
Tabel IV.5	: Skor Angket untuk Variabel Disiplin (Y).....	39
Tabel IV.6	: Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X_1).....	39
Tabel IV.7	: Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X_2).....	40
Tabel IV.8	: Uji Multikolinearitas	42
Tabel IV.9	: Hasil Regresi Linier Berganda.....	44
Tabel IV.10	: Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	45
Tabel IV.11	: Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	47
Tabel IV.12	: Uji F	48
Tabel IV.13	: Uji Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Kerangka Konseptual.....	22
Gambar IV.1	: Grafik Normalitas Data.....	41
Gambar IV.2	: Pengujian Heteroskedastisitas.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Sutrisno (2012, hal. 34), disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan benar. Disiplin dinilai juga dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila pegawai suatu instansi memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka kualitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya kualitas kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Di samping disiplin yang baik pada instansi/organisasi, diperlukan adanya kepemimpinan dan pengawasan yang baik. Setiap instansi/organisasi/perusahaan harus menyadari pentingnya kepemimpinan dan pengawasan agar dapat menyesuaikan tingkat pekerjaan yang dibebankan oleh pegawai.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela /

suka cita. Menurut Hasibuan (2005: 170) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Pengawasan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan, kegiatan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, pengawasan merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Banyak pengertian dari pengawasan diantaranya Husaini Usman (2011, hal. 503) menyatakan pengawasan merupakan proses pemantauan, penelitian, dan laporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Sedangkan T Hani Handoko (2003, hal 359) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa masalah disiplin yang terlihat di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang adalah pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja. Masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan harus diselesaikan saat jam pulang kantor, beban kerja yang banyak terkadang membuat pegawai harus lembur bekerja, dan jam lembur

kerja mengakibatkan pegawai datang terlambat saat jam masuk kerja yang membuat kedisiplinan pegawai menurun.

Selain itu, pegawai merasa kurang senang dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada pegawai yang ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang menunda pekerjaan dan terlambat untuk datang ke Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Di samping itu, pengawasan kurang dilakukan terhadap pegawai sehingga pegawai bekerja tidak dengan serius. Ini merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian dari Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang ialah, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Pimpinan kurang memperhatikan kinerja pegawai
2. Pengawasan jarang dilakukan terhadap pegawai
3. Pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan tiga faktor saja yaitu kepemimpinan, pengawasan dan disiplin.. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kepala dusun dan ketua RT yang bekerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yaitu:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang manajemen sumber daya manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun ke masyarakat luas.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai informasi yang dapat dijadikan salah satu masukan dalam usaha meningkatkan disiplin kerja.

3. Bagi Universitas

Dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan penelitian lebih lanjut agar bisa lebih bermanfaat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Akan tetapi, selain itu manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin.

Menurut Sutrisno (2009, hal 85) menyatakan disiplin pegawai adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Selanjutnya Davis dalam Mangkunegara (2013, hal 129) mengemukakan bahwa disiplin adalah sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno(2009, hal 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 129-130) disiplin dibedakan atas:

- 1) Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Agustini (2011, hal 72) bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Zesbendri dan Ariyanti (2015). Disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat pegawai bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi/organisasi.

b. Arti Penting Disiplin

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009, hal 87-88) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

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

Menurut Sutrisno (2009, hal 89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi tetapi mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

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

d. Indikator Disiplin

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal 94) ada beberapa indikator disiplin pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

1) Ketetapan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin baik.

2) Tanggung Jawab yang Tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut Harlie (2010), adapun indikator dalam mengukur disiplin adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Dalam penelitian Tantri, dkk. (2014) mengungkapkan bahwa indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan hasil penelitian Habe (2012) membagi indikator disiplin pegawai pada konteks, tinggi rendahnya tingkat absensi, ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan, kualitas kerja pegawai dan besarnya produktifitas pegawai.

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, manaati ketentuan jam kerja,

menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan, kualitas kerja pegawai serta besarnya produktivitas pegawai.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dapat diartikan sebagai seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disuatu bidang. Sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Sanusi dalam Usman (2014, hal. 307) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga Negara.

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 153) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”.

Menurut Thoha (2013, hal. 66) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan norma yang digunakan sewaktu mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat oleh orang lain tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

b. Arti Penting Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015, hal. 221) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya dilihat dari bermacam macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin (2005, hal. 287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2015, hal. 222-223) menyatakan gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan disiplin kerja yang dimiliki bawahannya sehingga disiplin kerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah bagian dari konsekuensi pelaksanaan yang harus dilakukan pimpinan. Dari teori di atas menunjukkan

keterkaitan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan perusahaan sangat berpengaruh sekali agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci di mana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

c. Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting kepemimpinan dalam perusahaan. Indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Menurut Keith Davis dalam Miftah Thoha (2013, hal. 33-34) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan Keluasan Pengaruh Sosial
- 3) Motivasi Diri Dorongan Berprestasi
- 4) Sikap-sikap Pengaruh Kemanusiaan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Kecerdasan

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan dipimpinnya.

- 2) Kedewasaan

Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara efektif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

4) Sikap-sikap pengaruh kemanusiaan

Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

Menurut Edwin Ghisel dalam T. Hani Handoko (2006, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan kepemimpinan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya piker
- 4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Menurut Kartini Kartono (2008, hal. 34) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan

- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Sifat

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

- 2) Kebiasaan

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

- 3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam member tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif. Sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

- 4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), kebenaran (*courage*).

5) Kepribadian

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

Berdasarkan indikator kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus efektif agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutikno (2012) “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”.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Ulbert Silalahi (1992: 175) mengemukakan pengertian pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Brantas (2009) “pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Sedangkan menurut Siagian (2007, hal. 34) menyatakan “Pengawasan

adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan merupakan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses untuk mencapai hasil yang diinginkan. Laporan-laporan berkala itu sangat penting, karena di dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan. Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu:

1. Mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan.
2. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Menurut Sutikno (2012) “pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana

berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. (Manullang, 2004: 173)

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja

Pengawasan pendahuluan (*feedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*Double Check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 2008).

c. Indikator Pengawasan

Hani Handoko (2003,362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

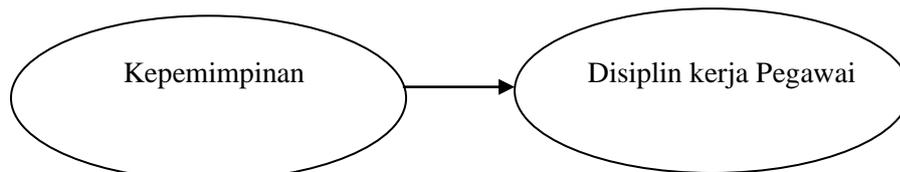
1. Penetapan Standar
2. Penentuan pengukuran / penilaian kerja
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Pegawai

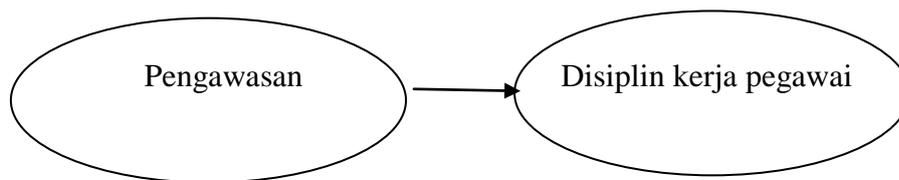
Menurut Husaini Usman (2014, hal. 312) kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 221) kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Oleh karena itu, perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Hasil peneliti M. Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai



2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) Pengawasan adalah semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial ataupun nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Pengawasan dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerjanya, pengawasan pegawai yang dilaksanakan dengan baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan pengawasan yang diabaikan akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi”. Hasil penelitian Dipta Adi Prawatya (2012) pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang bagus akan mempercepat tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam organisasi-organisasi.

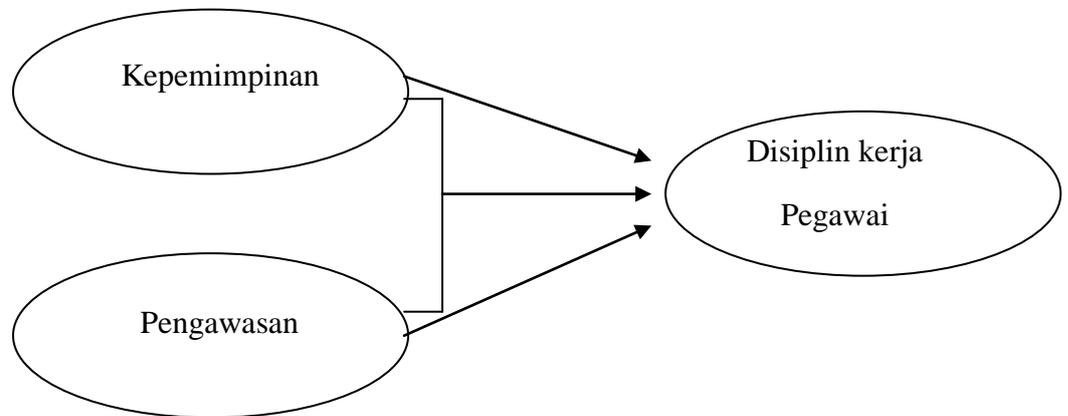


3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja Pegawai

Seorang pimpinan akan menjadi contoh bagi para bawahannya. Gaya seorang pemimpin akan mempengaruhi kepuasan seorang pegawai dalam bekerja. Gaya pimpinan dalam suatu organisasi yang baik akan memberikan hasil yang baik terhadap bawahannya. Pimpinan yang memberikan contoh teladan maka akan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pegawai.

Menurut Thoha (2013, hal. 66) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan norma yang digunakan sewaktu mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat oleh orang lain tersebut.

Hasil penelitian Ahmad Saifudin (2011), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Ini dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II-I
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain.

B. Definisi Operasional

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

1. Variabel Terikat Disiplin kerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja adalah perasaan yang muncul ketika seseorang bekerja di lingkungan pekerjaannya.

Tabel III-I
Indikator Disiplin kerja Pegawai

No	Indikator	No. Item
1	Ketepatan waktu	1,2
2	Tanggung jawab yang tinggi	3,4
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	5,6
4	Ketaatan terhadap aturan kantor	7,8

Sumber: Sutrisno (2009, hal 94)

2. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan disiplin kerja yang dimiliki bawahannya agar dapat memaksimalkan disiplin kerja yang dimiliki bawahannya sehingga disiplin kerja organisasi dan tujuan organisasi dapat memaksimalkan.

Tabel III-2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	No. Item
1	Sifat	1,2
2	Kebiasaan	3,4
3	Tempramen	5,6
4	Watak	7,8
5	Kepribadian	9,10

Sumber: Kartini Kartono (2008, hal. 34)

3. Variabel Pengawasan

Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Tabel III-3
Indikator Pengawasan

No	Indikator	No. Item
1	Penetapan Standar	1,2
2	Penentuan pengukuran / penilaian kerja	3,4
3	Pengukuran pelaksanaan pekerjaan	5,6
4	Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan	7
5	Perbaikan atas penyimpangan	8

Sumber: Hani Handoko (2003,362)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Jl. Balai Desa No. 522 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2018 sampai Oktober 2018.

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■	■								
6	Penulisan Skripsi							■	■	■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Target populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh kepala dusun dan ketua RT di Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 165 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 166) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampelnya dihitung dengan menggunakan rumus Slovin.

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

$$n = \frac{165}{1 + 165(0,1)^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + 165(0,01)}$$

$$n = \frac{165}{1 + 1,65}$$

$$n = \frac{165}{2,65}$$

$$n = 62$$

Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan teknik Slovin sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 62 orang .

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data maka peneliti mengambil dari sumber data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri. Sumber utama guna kepentingan penelitian. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket

Angket yaitu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berpengaruh dengan objek yang diteliti

jenis skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan jumlah opsi jawaban sebanyak 5 buah yakni sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

2. Wawancara/interview

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung kepada pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dan teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berpengaruh dengan penelitian ini.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

Di mana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas

y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

c. Kriteria pengujian validitas instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Ghozali, 2008). Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* r_{11} mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut Ghozali (2008) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

(Azuar, 2006, hal. 232)

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

s_b^2 : Total varians butir

s_t^2 : Total varians

G. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Juliandi dan Irfan (2013, hal. 169), jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah di dalam model regresi, variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

2) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk uji kolmogorov simirnov ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

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

2. Regresi liner berganda

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono, 2010, hal. 227)

Di mana:

Y = Disiplin kerja pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pengawasan

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2010, hal. 260)

Keterangan:

t = Nilai t

n = Jumlah Sampel

r = Nilai koefisien Korelasi

Bentuk pengujian:

Ho = Kepemimpinan dan pengawasan = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kepemimpinan dan Pengawasan) terhadap Disiplin kerja pegawai.

Ha = Kepemimpinan dan pengawasan \neq 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kepemimpinan dan Pengawasan) terhadap Disiplin kerja pegawai

Kriteri pengujian:

- a) Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b) Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja pegawai Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 257)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah fariabel Independen

n = Nilai koefisien Determinasi

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

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

(Sugiyono, 2010, hal. 259)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah pengawasan, yang menjadi variabel Y adalah disiplin kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 62 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan, variabel pengawasan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (disiplin kerja).

Data tabel penyebaran angket, penulis membutuhkan daftar khusus responden seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, masa kerja responden dan tingkat pendidikan responden yang

bergabung dengan Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, tabel dibawah ini menjelaskan karakteristik responden penelitian ini.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 62 orang. Adapun dari ke-62 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28,0	45,2	45,2	45,2
Perempuan	34,0	54,8	54,8	100,0
Total	62,0	100,0	100,0	

Sumber: Data primer kuesioner diolah SPSS

Sumber: data penelitian SPSS (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 62 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45,16%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 54,84%.

b. Usia

Tabel IV.3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-29 tahun	28,0	45,2	45,2	45,2
30-40 tahun	24,0	38,7	38,7	83,9
41-51 tahun	10,0	16,1	16,1	100,0
Total	62,0	100,0	100,0	

Sumber: Data primer kuesioner diolah SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 62 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 28 orang (45,16%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 24 orang (38,71)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 10 orang (16,13%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	33,0	53,2	53,2	53,2
D-3	23,0	37,1	37,1	90,3
S-1	6,0	9,7	9,7	100,0
Total	62,0	100,0	100,0	

Sumber: Data primer kuesioner diolah SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 62 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 33 orang (53,23%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 23 orang (37,1)%.

Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 6 orang (9,68%). Sedangkan responden yang berpendidikan adalah sebanyak orang (0%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Disiplin kerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	35,48%	15	24,19%	17	27,42%	8	12,90%	0	0,00%	62	100%
2	27	43,55%	8	12,90%	25	40,32%	2	3,23%	0	0,00%	62	100%
3	30	48,39%	6	9,68%	19	30,65%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
4	27	43,55%	5	8,06%	27	43,55%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%
5	27	43,55%	6	9,68%	27	43,55%	2	3,23%	0	0,00%	62	100%
6	33	53,23%	9	14,52%	15	24,19%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
7	25	40,32%	10	16,13%	21	33,87%	6	9,68%	0	0,00%	62	100%
8	40	64,52%	12	19,35%	8	12,90%	2	3,23%	0	0,00%	62	100%

Sumber: data diolah (2018)

b. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	33,87%	14	22,58%	18	29,03%	9	14,52%	0	0,00%	62	100%
2	23	37,10%	11	17,74%	25	40,32%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%
3	18	29,03%	17	27,42%	19	30,65%	8	12,90%	0	0,00%	62	100%
4	20	32,26%	19	30,65%	18	29,03%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
5	18	29,03%	19	30,65%	19	30,65%	6	9,68%	0	0,00%	62	100%

6	19	30,65%	19	30,65%	18	29,03%	6	9,68%	0	0,00%	62	100%
7	22	35,48%	13	20,97%	22	35,48%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
8	20	32,26%	15	24,19%	21	33,87%	6	9,68%	0	0,00%	62	100%
9	19	30,65%	6	9,68%	30	48,39%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
10	25	40,32%	13	20,97%	19	30,65%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%

Sumber: data diolah (2018)

c. Variabel Pengawasan (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	35,48%	14	22,58%	19	30,65%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
2	20	32,26%	15	24,19%	18	29,03%	9	14,52%	0	0,00%	62	100%
3	33	53,23%	8	12,90%	18	29,03%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%
4	29	46,77%	7	11,29%	22	35,48%	4	6,45%	0	0,00%	62	100%
5	32	51,61%	15	24,19%	10	16,13%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
6	17	27,42%	17	27,42%	24	38,71%	4	6,45%	0	0,00%	62	100%
7	17	27,42%	13	20,97%	28	45,16%	4	6,45%	0	0,00%	62	100%
8	21	33,87%	4	6,45%	34	54,84%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%

Sumber: data diolah (2018)

2. Uji Asumsi Klasik

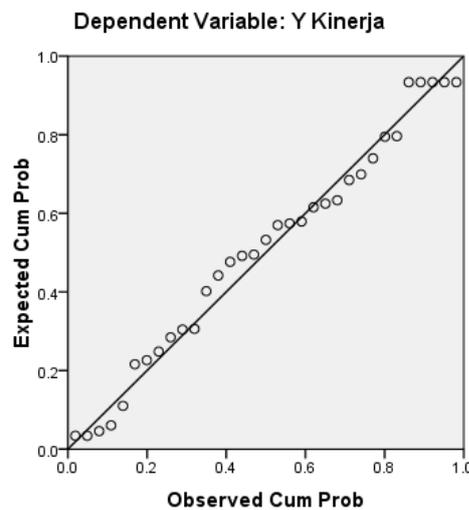
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estmation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

Gambar IV.1 Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflansi varian (variance Inflasi Faktor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,948	3.869		4.928	.000		
	X1 Kepemimpinan	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Pengawasan	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

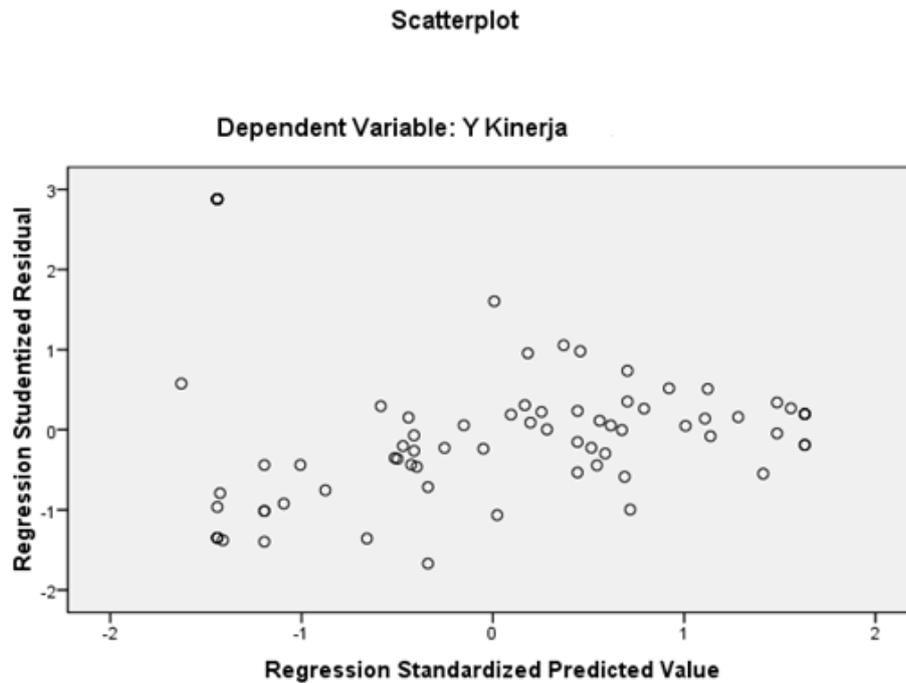
a. Dependent Variable: Y Disiplin kerja Pegawai

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam di atas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

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



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.948	3.073		2.261	.027		
X1 Kepemimpinan	.259	.106	.330	2.447	.017	.431	2.321
X2 Pengawasan	.491	.146	.452	3.353	.001	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan

SPSS (Statistical Program For Social Schedule) versi 16.0 didapat:

$$a = 6,948$$

$$b_1 = 0,259$$

$$b_2 = 0,491$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (kepemimpinan dan pengawasan) adalah

$$Y = 19,069 + 0,259 X_1 + 0,491 X_2.$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kompetensi dan pengawasan) memiliki koefisien b_i yang positif berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai). Variabel X2 memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini: Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.948	3.073		2.261	.027		
X1 Kepemimpinan	.259	.106	.330	2.447	.017	.431	2.321
X2 Pengawasan	.491	.146	.452	3.353	.001	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

1) Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien $t_{hitung} = 2,447$. Dengan $dk = n - 2 = 62 - 2 = 60$ dan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $bt_{tabel} = 2,000$.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (2,447) > t_{tabel} (2,000)$, dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Nilai 2,447 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Y) pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

2) Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients: $t_{hitung} = 3,353$ $t_{tabel} = 2,000$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (3,353) > t_{tabel} (2,000)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,353 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja (Y) pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.948	3.073		2.261	.027		
X1 Kepemimpinan	.259	.106	.330	2.447	.017	.431	2.321
X2 Pengawasan	.491	.146	.452	3.353	.001	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

2. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah: kompetensi (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y0. Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ho: $\beta_1: \beta_2: = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan 0 maka kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y)}
- Ha: salah satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan 0 maka kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha$ 0,05 maka Ho ditolak maka

H₀ diterima. Data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.160	2	397.080	34.363	.000 ^a
	Residual	681.775	59	11.556		
	Total	1475.935	61			

a. Predictors: (Constant), X2 Pengawasan, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

$F_{tabel} = df1 = k - 1 = 3-1 = 2$, $Df2 = n - k - 1 = 60-1 - 2 = 57$ adalah 3,153. $F_{hitung} = 34,363$

Kriteria:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,363 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,153 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,363 \geq 3,153$, Nilai 34,363 lebih besar dari 3,153 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.538	.522	3.39934	.865

a. Predictors: (Constant), X2 Pengawasan, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,538 atau 53,8%. Dari nilai R-Square dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh sebesar 53,8% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan pengawasan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 153) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (2,447) > t_{tabel} (2,000)$, dengan nilai

signifikan $0,017 < 0,05$. Nilai 2,447 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Y) pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel disiplin kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara nyata.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Menurut Siagian (2007, hal. 34) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh t_{hitung} (3,353) $>$ t_{tabel} (2,000), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,353 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja (Y) pada Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengawasan, karena pengawasan memberikan

semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas pada PT. Nusa Kencana Yogyakarta.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X_2) terhadap variabel disiplin kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengawasan terhadap disiplin kerja secara nyata.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal 85) menyatakan disiplin pegawai adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,363 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,153 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,363 \geq 3,153$, Nilai 34,363 lebih besar dari 3,153 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel pengawasan (X_2) terhadap variabel disiplin kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja secara nyata.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Serta kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk disiplin kerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel terikat (disiplin kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) ditingkatkan maka secara bersamaan dapat pula meningkatkan disiplin kerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (2,447) > t_{tabel} (2,000)$, dengan taraf signifikan $0,017 < 0,05$. Nilai 2,447 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} (3,353) > t_{tabel} (2,000)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,353 lebih besar dari 2,000 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja.
3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,363 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,153 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,363 \geq 3,153$, Nilai 34,363 lebih besar dari 3,153 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,538. Hal ini berarti 53,8% variasi variabel disiplin kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pengawasan, Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang memberikan fasilitas yang memadai agar pegawai merasa berkurang bebannya dalam bekerja.
2. Agar disiplin kerja pegawai meningkat, Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang perlu meningkatkan kepemimpinan kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikundo, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian*, Penerbit Erlangga. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Bangun,Wilson. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. T, Hani, (2009). “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia” Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFPE.
- Hasibuan, Melayu sp (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara.Jakarta
- Juliandi Azuar, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma, M.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara,AA.Anwar Prabu.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 11 Bandung*: Remaja Rosdakarya
- Matutina, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia* , Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak kedua bela. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Edisi 4:kecana Prenada Media Grop

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.538	.522	3.39934	.865

a. Predictors: (Constant), X2 Pengawasan, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.160	2	397.080	34.363	.000 ^a
	Residual	681.775	59	11.556		
	Total	1475.935	61			

a. Predictors: (Constant), X2 Pengawasan, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.948	3.073		2.261	.027		
	X1 Kepemimpinan	.259	.106	.330	2.447	.017	.431	2.321
	X2 Pengawasan	.491	.146	.452	3.353	.001	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

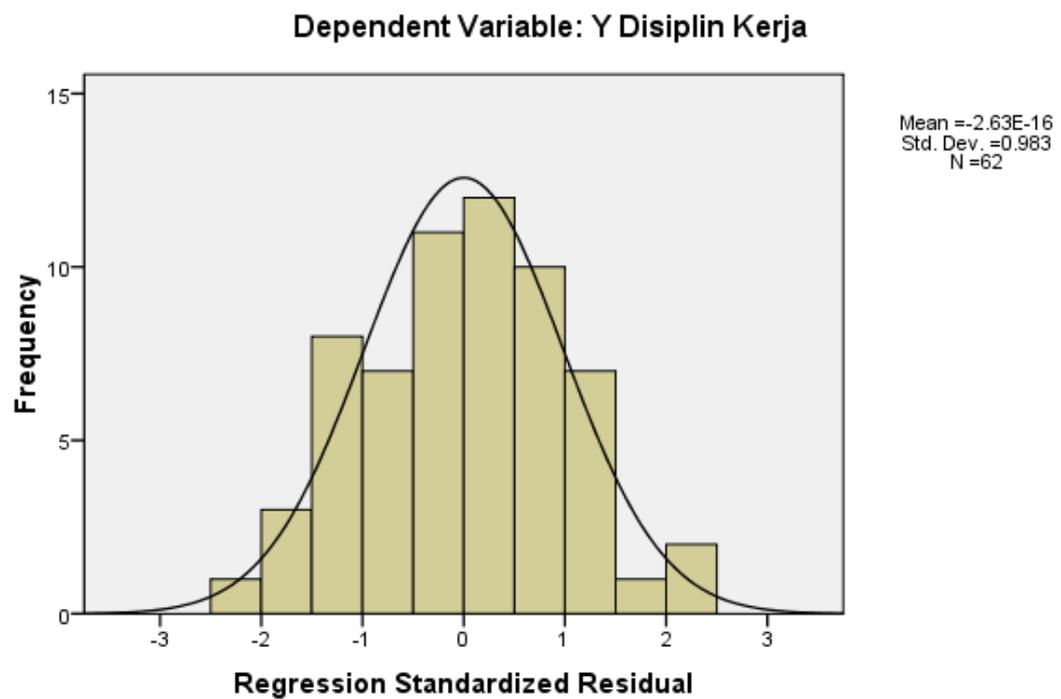
NPar Tests

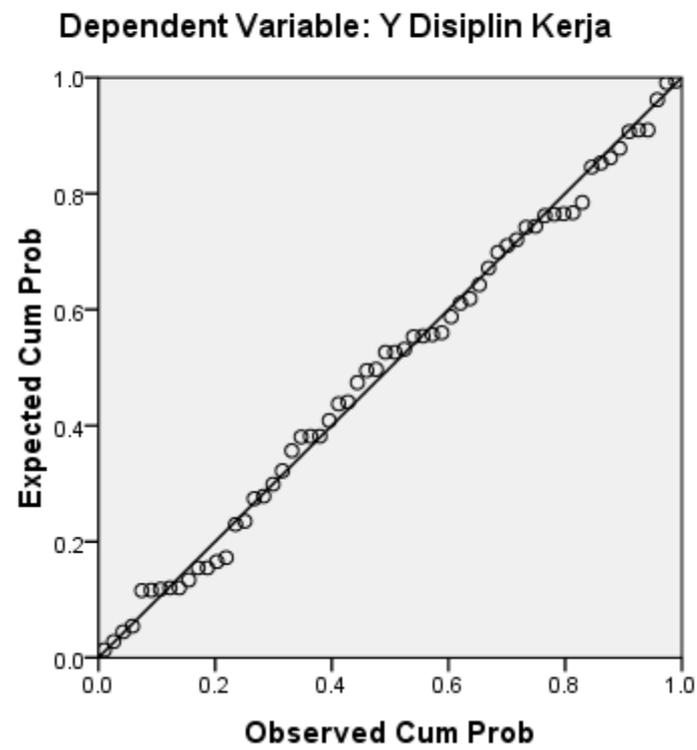
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2 Pengawasan	Y Disiplin Kerja
N		62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	38.0000	31.0323	32.0323
	Std. Deviation	6.26465	4.52667	4.91891
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.103	.123
	Positive	.110	.102	.118
	Negative	-.069	-.103	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.868	.814	.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439	.522	.304
a. Test distribution is Normal.				

Charts

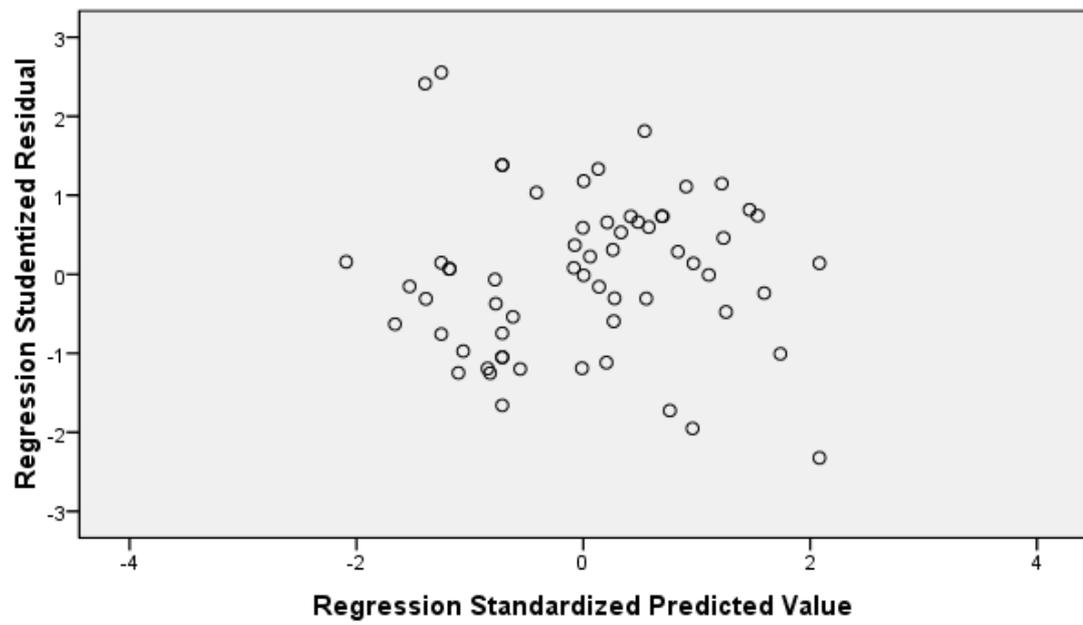
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: Y Disiplin Kerja



Tabel F

 $\alpha = 0,05$

Dk Penyebut (n-k-1)	Dk Pembilang (k)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275

24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018

53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950

82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
∞	3,842	2,997	2,606	2,373	2,215	2,099	2,011	1,939	1,881	1,832

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629

23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402

63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,052	0,062	0,074	0,081	0,104

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792

23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454

63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Jawaban Responden terhadap Variabel X₁

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	37
3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	44
5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	42
6	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	40
7	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	41
8	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	37
9	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	42
10	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	44
11	2	5	2	3	4	3	5	3	5	3	35
12	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	38
13	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	38
14	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	30
15	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	38
16	4	4	4	2	2	2	5	2	5	2	32
17	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	40
18	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	3	3	2	5	2	5	2	2	5	32
20	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
25	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	38
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	29
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	5	2	3	5	3	2	3	2	5	32
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33

Jawaban Responden terhadap Variabel X₂

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	3	3	3	5	3	5	3	30
2	5	5	3	3	5	3	4	3	31
3	4	4	5	3	5	5	3	5	34
4	5	5	3	5	3	5	5	5	36
5	3	4	3	5	5	3	5	4	32
6	5	3	5	3	4	4	4	3	31
7	4	5	3	4	4	4	4	3	31
8	3	3	3	3	4	4	4	3	27
9	3	5	5	5	4	4	4	3	33
10	5	3	5	3	4	4	4	5	33
11	5	2	5	3	4	4	4	5	32
12	5	5	5	3	4	4	4	5	35
13	5	3	3	3	4	4	4	5	31
14	3	2	5	3	3	3	3	3	25
15	5	5	2	3	2	5	5	5	32
16	3	4	4	3	2	2	2	5	25
17	3	3	3	3	4	4	5	5	30
18	3	5	2	3	3	3	3	3	25
19	3	3	3	3	2	5	3	3	25
20	4	4	4	4	3	3	3	3	28
21	5	5	5	5	5	5	3	3	36
22	4	4	4	4	4	4	3	3	30
23	4	4	5	5	5	4	3	3	33
24	4	4	5	5	5	5	3	3	34
25	5	5	5	5	5	3	3	3	34
26	3	3	5	5	5	3	3	3	30
27	2	2	5	5	5	3	3	3	28
28	3	3	5	5	5	3	3	3	30
29	2	2	5	5	5	3	3	3	28
30	3	3	5	5	5	3	3	3	30
31	2	2	5	5	5	3	3	3	28
32	3	3	5	5	5	3	3	3	30
33	4	4	5	5	5	4	3	3	33
34	3	3	5	5	5	3	3	3	30
35	5	5	5	5	5	5	3	3	36
36	3	3	3	3	3	4	3	3	25

Jawaban Responden terhadap Variabel Y

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

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel X1

Correlations

		VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	TOTAL
VAR1	Pearson Correlation	1	.328	.854**	.473**	.565**	.614**	.720**	.488**	.541**	.332**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR2	Pearson Correlation	.328	1	.268	.643**	.566**	.571**	.429**	.548**	.471**	.435**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.028		.075	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR3	Pearson Correlation	.854**	.268	1	.317	.533**	.610**	.680**	.490**	.540**	.466**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075		.034	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR4	Pearson Correlation	.473**	.643**	.317	1	.241	.571**	.548**	.314	.768**	.386**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.034		.111	.000	.000	.035	.000	.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR5	Pearson Correlation	.565**	.566**	.533**	.241	1	.369	.543**	.518**	.242	.519**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.111		.013	.000	.000	.109	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR6	Pearson Correlation	.614**	.571**	.610**	.571**	.369	1	.607**	.566**	.713**	.639**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR7	Pearson Correlation	.720**	.429**	.680**	.548**	.543**	.607**	1	.362	.574**	.442**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.015	.000	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR8	Pearson Correlation	.488**	.548**	.490**	.314	.518**	.566**	.362	1	.299	.592**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.035	.000	.000	.015		.046	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR9	Pearson Correlation	.541**	.471**	.540**	.768**	.242	.713**	.574**	.299	1	.295	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.109	.000	.000	.046		.049	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR10	Pearson Correlation	.332**	.435**	.466**	.386**	.519**	.639**	.442**	.592**	.295	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.001	.009	.000	.000	.002	.000	.049		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR11	Pearson Correlation	.556**	.610**	.448**	.622**	.565**	.408**	.527**	.388**	.580**	.134	.715**
TOTAL	Pearson Correlation	.802**	.707**	.733**	.749**	.631**	.825**	.795**	.686**	.742**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

TOTAL	Pearson Correlation	.733**	.534**	.770**	.653**	.577**	.711**	.661**	.603**	.570**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Variabel Y

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	TOTAL	
VAR1	Pearson Correlation	1	.141	.783**	.432**	.393**	.726**	.579**	.488**	.532**	.517**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.356	.000	.003	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR2	Pearson Correlation	.141	1	.184	.535**	.582**	.271	.436**	.352*	.262	.265	.547**
	Sig. (2-tailed)	.356		.225	.000	.000	.072	.003	.018	.082	.078	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR3	Pearson Correlation	.783**	.184	1	.265	.391**	.642**	.549**	.486**	.602**	.584**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.225		.079	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR4	Pearson Correlation	.432**	.535**	.265	1	.182	.468**	.575**	.175	.624**	.591**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.079		.230	.001	.000	.250	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR5	Pearson Correlation	.393**	.582**	.391**	.182	1	.348*	.489**	.508**	.219	.233	.583**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.008	.230		.019	.001	.000	.149	.105	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR6	Pearson Correlation	.726**	.271	.642**	.468**	.348*	1	.436**	.586**	.617**	.587**	.764**

	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.001	.019		.003	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR7	Pearson Correlation	.579**	.436**	.549**	.575**	.489**	.436**	1	.330*	.478**	.477**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.001	.003		.027	.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR8	Pearson Correlation	.488**	.352*	.486**	.175	.508**	.586**	.330*	1	.277	.237	.604**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.001	.250	.000	.000	.027		.066	.117	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR9	Pearson Correlation	.532**	.262	.602**	.624**	.219	.617**	.478**	.277	1	.968**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.000	.000	.149	.000	.001	.066		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR10	Pearson Correlation	.517**	.265	.584**	.591**	.233	.587**	.477**	.237	.968**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.000	.000	.105	.000	.001	.117	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.547**	.768**	.639**	.583**	.764**	.689**	.604**	.778**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10