

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III KEBUN BANDAR SELAMAT**

SKRIPSI

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



Oleh:

SITI SARAH

1705160101

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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

Jl. Kap. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SITI SARAH
N P M : 1705160101
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN BANDAR SELAMAT

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(GASMAN SAREPUDDIN, S.E., M.Si)

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si)

Pembimbing

(MIMAD BAHTEJA SIREGAR, S.E., M.Si)

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. 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 : SITI SARAH
N.P.M : 1705160101
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
KEBUN BANDAR SELAMAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si

Disetujui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.



Dehan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. Januri, S.E., M.M., M.Si.



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Siti Sarah
N.P.M : 170516101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki Jero Kerucut	29/8-21	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aae	2/9-21	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

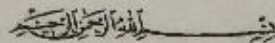
Medan, Agustus 2020
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si)



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : SITI SARAH

NPM : 1705160101

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWAAN TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN BANDAR SELAMAT”** adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain. Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



SITI SARAH

ABSTRAK

Siti Sarah. NPM 1705160101. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi 2021.

Hasil penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui adanya “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat”. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang berjumlah 264 orang dengan sample sebanyak 72 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F), & Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25.00.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket Dengan menghasilkan pengaruh yang positif antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan yang dapat menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ $4,784 \leq 2,972$ signifikan $0,00 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh yang positif pada Disiplin Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dengan $t_{hitung} 4,784 \geq 1,401 t_{tabel}$ secara signifikan.

Kesimpulan hasil dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif, dimana berdasarkan hasil Uji F_{hitung} sebesar 12,984 dengan signifikan 0,000 dan nilai F_{tabel} 2,391, karena $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 di tolak.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin

ABSTRACT

Siti Sarah. NPM 1705160101. The Effect of Leadership and Supervision on Employee Discipline at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North Sumatra. Thesis 2021.

The results of this study have the aim of knowing the existence of "The Influence of Leadership and Supervision on Employee Discipline at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat". The approach taken in this study uses an associative approach. The population in this study were all employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, totaling 264 people with a sample of 72 people using the slovin formula. The data analysis technique uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (T Test, F Test), & Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS 25.00 software program.

The data collection technique used a questionnaire technique by producing a positive influence between Leadership and Employee Discipline which could state $t_{count} > t_{table}$ 4.784 > 2.972 significant 0.00 < 0.05. There is a positive influence on employee discipline at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat with $t_{count} > t_{table}$ 4.784 > 1,401 ttable significantly.

The conclusion of the research on the influence of leadership and supervision on employee discipline at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat states that there is a positive influence, which is based on the results of the Fcount test of 12,984 with a significant value of 0.000 and the value of Ftable 2.391, because Fcount > Ftable then H_0 rejected.

Keywords: Leadership, Supervision, Discipline

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhaanahu wata'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat (Persero)”**.Guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha dan berupaya dengan semaksimal mungkin dan dengan segala kemampuan yang ada.Namun penulis menyadari masih banyak kekurangan didalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan masukan dari semua pihak.Dalam mempersiapkan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan baik berupa moril maupun materi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta Sudirman dan Ibunda tercinta Sri Mursiasih atas segala kasih sayang, doa dan pengorbanan serta dukungan yang tiada hentinya yang telah diberikan kepada penulis.
2. Abang saya Abdul Rahman yang telah memberikan dukungan serta motivasi yang diberikan kepada penulis.

3. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., M.M,M,SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan meluangkan waktunya kepada penulis.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff pengajar Fakultas Ekonomi & Bisnis jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pihak pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan riset sampai dengan selesai.
10. Kepada seluruh teman-teman kelas B Manajemen Pagi angkatan 2017 yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan Khairunisa, Nurul Auni Lubis, Sinta Thahara, Dimas Wahyu Pratama, Rahmad Afrizal.

12. Calon suami saya Rismayadiyang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan sekaligus memberikan motivasi proposal skripsi ini.

13. Kepada sepupu Nopita Rahwani, Sania Dela Sari dan juga Feby Asnaliza yang telah banyak memberikan arahannya dan dukungannya untuk menyelesaikan proposal skripsi.

Saya menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang diberikan kepada pembimbing sebagai masukan dan arahan yang penting bagi penulis.

Akhir kata hanya kepada Allah Subhaanahu wata'ala penulis menyerahkan segalanya, semoga budi baik dari semua pihak yang telah membantu penulis mendapatkan balasan dari-Nya. Aamiin ya Robbal'alaamiin.

Medan, Maret 2021

SITI SARAH
1705160101

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 :PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II :LANDASAN TEORI	
2.1 Uraian Teori.....	8
2.1.1 Disiplin.....	8
2.1.2 Pengertian Disiplin.....	8
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	9
2.1.4 Tujuan dan Arti Penting Disiplin.....	11
2.1.5 Indikator Disiplin.....	13
2.2 Kepemimpinan.....	14
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.2.2Teori Kepemimpinan.....	15
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	17
2.2.4 Indikator Kepemimpinan.....	18
2.3 Pengawasan.....	20
2.3.1 Pengertian Pengawasan.....	20
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	21
2.3.3 Tujuan Pengawasan.....	22
2.3.4 Indikator Pengawasan.....	22
2.4 Kerangka Konseptual.....	24
2.5 Hipotesis	27

BAB III :METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Teknik Pengumpul Data.....	34
3.6 Uji Coba Instrument.....	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.2 Pembahasan.....	57

BAB 5 : PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
5.3 Keterbatasan penelitain.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Disiplin.....	29
Tabel III-. Indikator Kepemimpinan.....	29
Tabel III-3 Indikator Pengawasan.....	30
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	31
Tabel III-5 Data Karyawan PT.PN III Kebun Bandar Selamat.....	32
Tabel III-6 Jumlah Sampel.....	34
Tabel III-7 Uji Validitas Kepemimpinan.....	36
Tabel III-8 Uji Validitas Pengawasan.....	37
Tabel III-9 Uji Validitas Disiplin Karyawan.....	37
Tabel III-10 Uji Reliabilitas.....	39
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	46
Tabel IV-4 Skor Variabel Kepemimpinan.....	47
Tabel IV-5 Skor Variabel Pengawasan.....	48
Tabel IV-6 Skor Variabel Disiplin Karyawan.....	50
Tabel IV-7 Uji Multikoloneritas.....	52
Tabel IV-8 Koefisien Regresi Linear Berganda.....	53
Tabel IV-9 Uji T.....	54
Tabel IV-10 Uji F.....	56
Tabel IV-11 Hasil Uji Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	25
Gambar II-2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	25
Gambar II-3 Paradigma Penelitian Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	26
Gambar IV-1 Uji Normalitas.....	51
Gambar IV-2 Uji Heterokedasitas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan sekarang ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh dan efektif. Sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai kesatuan yang mampu berdiri sendiri, akan tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi yang baru dan tangguh . Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangatlah menentukan dalam dunia pekerjaan(Jufrizen, 2017).

Merangkum manajemen sumber daya satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, keterampilan, dorongan dan kemampuan.Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangatlah berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan.Bagimanapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal, jika tanpa sumber daya manusia dalam perusahaan sulit baginya untuk mencapai suatu tujuan.

Pengaruh disiplin yang baik dapat mencerminkan suatu sikap, penampilan, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dilakukan dengan peraturan yang telah dibuat dan dirangkai dari perusahaan benar-benar ditaati dan dilaksanakan baik yang tertulis maupun secara tidak tertulis. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada dirikaryawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan(Kamal, 2015).

Suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang bergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan dan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan dalam setiap tugas.

Terdapat beberapa faktor lain dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam perusahaan atau dunia kerja untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain khususnya pada bawahannya(Afandi & Bahri, 2020).

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin(Afandi & Bahri, 2020). Dapat juga diartikan dengan menurut Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok(Bahagia et al., 2018)

Dalam kehidupan perusahaan pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting terutama pada mengawasi para karyawan.Segala kegiatan baik mulai dari

perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai pada penentuan tujuan ditentukan oleh pimpinan. Maju mundurnya kehidupan organisasi tergantung pada kemampuan pimpinan dalam mengendalikan dan mengawasi bawahannya.

Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menerapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi, pengawasan adalah suatu usaha yang sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi (Mockler, 2006).

Bagi setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan pengawasan dari pihak atasan atau pimpinan. Pengawasan dilakukan oleh atasan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana atau strategi yang sudah ditentukan. Dalam hal ini juga pengawasan merupakan perlakuan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sesuatu hal yang berkaitan dengan pengawasan yaitu terdapat pada karyawan. Karena karyawan masih banyak yang sengaja meninggalkan buah siap panen di pohon dan tidak memanennya, sehingga hasil buah yang dihasilkan menurun dari perkiraan dan target perusahaan. Disini pengawasan para pemimpin yang kurang memberikan ketegasan berupa sanksi apabila karyawan melanggar

dan tidak mematuhi sesuai atauran yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Begitu juga dengan gaya kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat bagi pimpinan yang tidak memiliki ketegasan karena jika pimpinan kurang tegas akan dapat menimbulkan kurangnya tingkat disiplin yang kurang baik dalam menjalankan tujuan perusahaan, terlihat juga pada karyawan yang mengambil cuti kerja dan dalam pekerjaannya tidak tuntas dalam memanen buah sawit yang tidak diberikan sanksi apapun. Terdapat beberapa faktor yang memicu kurangnya disiplin yaitu kepemimpinan manajer yang tidak disiplin sehingga menyebabkan karyawan mengikuti sikap pemimpinnya (A. E. Nasution & Lesmana, 2018).

Faktor kepemimpinan dan pengawasan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin karyawannya akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Karyawan pada bagian pemanen kelapa sawit pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat cenderung kurang pengawasan dari atasannya sehingga sikap disiplin karyawan kurang. Keadaan ini apabila dibiarkan akan dapat menimbulkan kerugian dalam perusahaan.

Dalam penelitian awal yang telah dilakukan oleh penulis di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat masih mengalami rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga masih adanya karyawan yang sering

menunda pekerjaan, kurangnya tingkat kepemimpinan dalam memberikan arahan sehingga kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian yang berjudul :**“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu:

1. Kurangnya ketegasan dalam memberikan peringatan kepada bawahan sehingga karyawan sering menunda pekerjaannya dan menyebabkan banyaknya buah sawit yang tidak dipanen.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap kehadiran, sehingga karyawan sering terlambat datang dan tidak mentaati prosedur perusahaan.
3. Kurangnya rasa kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap melakukan pekerjaan sehingga mengalami kerugian waktu.
4. Kurangnya penjagaan terhadap lahan perkebunan sehingga sering terjadinya kecurangan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, inisiatif, wewenang, dan lain sebagainya. Namun penulis hanya membatasi pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat?
- c. Apakah ada kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Kebun Bandar Selamat.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini yang diharapkan sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang terdaftar di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), serta juga diharapkan dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai kinerja karyawan yang secara teoritis.

- b. Manfaat Praktis

Dapat memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dari segala aspek.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya (Arda, 2017).

Menurut (Tyas & Sunuharyo, 2018) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (S. N. Nasution & Pasaribu, 2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Tanjung, 2017). Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Kamal, 2015).

Dalam berbagai aspek penilaian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan – aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya (Faustyna & Jumani, 2017).

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Penjelasannya adalah seorang pemimpin selalu memiliki sikap yang baik dan tegas yang dimana sikap tersebut akan menjadi panutan teladan bagi para karyawannya (Siswadi, 2017). Sikap pemimpin yang baik dan patut dijadikan contoh teladan akan berpengaruh penting bagi para karyawannya, karena karyawan akan berperilaku seperti apa yang sudah diajarkan oleh pemimpinnya.

Menurut (Vuspasari, 2011) faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah:

1) Kesejahteraan Karyawan.

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak.

2) Teladan Pimpinan.

Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan

kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya.

3) Ketegasan.

Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

4) Tujuan dan Kemampuan Karyawan.

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan.

5) Produktifitas Kerja.

Seseorang tenaga kerja dinilai produktif apabila ia menghasilkan produk melebihi standar yang ditentukan dalam suatu satuan waktu yang sama. Dari penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam

peningkatan produktivitas kerja manusia selalu menjadi sasaran yang strategis.

6) Ancaman

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan, tetapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil

Sedangkan menurut (Bangsawan, 2013)terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi.
2. Pelatihan.
3. Pendidikan.
4. Kepemimpinan.
5. Komensasi.

2.1.4 Tujuan dan Arti Penting Disiplin

Tujuan disiplin kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada para karyawan.

Dalam menentukan seberapa pentingnya disiplin kerja serta berbagai macam manfaatnya yang dapat dirasakan dapat diketahui bahwa Disiplin karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menaati aturan-aturan serta norma norma yang berlaku dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis, disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja.

Adapun beberapa disiplin kerja ini memiliki manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, diantaranya:

1) Bagi Perusahaan.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal dan dapat memuaskan perusahaan.

2) Bagi Karyawan.

Akan memperoleh suasana kerja yang begitu menyenangkan sehingga akan dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan berbagai macam tugas-tugasnya.

Dengan demikian, para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta akan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tujuan organisasi.

2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai dalam melakukan penelitian ini menurut (Syarkani, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu.
2. Pemanfaatan sarana.
3. Tanggung jawab yang tinggi.
4. Kehadiran atau tepat waktu bekerja.
5. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Sedangkan indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai dalam melakukan penelitian ini (Setiyani & Ningsih, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi.
2. Sikap dan etika bekerja.
3. Kepatuhan terhadap jam kerja.
4. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian dari isi kutipan diatas dapat diketahui bahwa jika para karyawan sudah memiliki dan mampu untuk menjalankan perintah sesuai dengan indikator-indikator diatas, maka seorang karyawan sudah mampu untuk mengelola pekerjaan dan akan disiplin bekerja hingga bertanggung jawab atas kewajiban pekerjaan yang harus dikerjakan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar dapat ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa

pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan pada posisi yang terpenting (Jufrizen, 2017). Ungkapan ini dapat membuktikan bahwa pemimpin adalah apa pun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu memiliki beban untuk dapat mempertanggung jawabkan kepemimpinannya (Rizal & Radiman, 2019). Pemimpin seperti ini lebih banyak bekerja dari pada berbicara, dan lebih banyak memberikan contoh-contoh yang baik (Siagian & Khair, 2018)

Menurut (Hasni et al., 2020) Kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok dalam menuju pada pencapaian sebuah dan visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Gede & Priartini, 2018).

Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai pengerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Gede & Priartini, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diketahui dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dapat mempengaruhi yang dilakukan oleh seorang dalam mengelola anggota

kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Afandi & Bahri, 2020).

2.2.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan beberapa teori yang dapat mencakup beberapa hal-hal dasar yang mengenai kepemimpinan, pada dasarnya banyak terdapat teori yang membahas mengenai kepemimpinan.

Adapun teori kepemimpinan menurut (Syahril, 2019) diantaranya adalah:

- 1) Teori Sifat
- 2) Teori Prilaku
- 3) Teori Lingkungan
- 4) Teori Implisit
- 5) Teori Great Man
- 6) Teori Transformasi
- 7) Teori Neokharismatik
- 8) Teori Kepemimpinan Kharismatik

1) Teori Sifat

Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin, pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan kecenderungan yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif.

2) Teori Prilaku

Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seseorang individu.

3) Teori Lingkungan

Berdasarkan teori lingkungan, seseorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman, oleh karena itu situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah.

4) Teori Implisit

Teori kepemimpinan implisit merupakan keyakinan dan asumsi tentang karakteristik dari pemimpin yang efektif, tujuan utamanya bisa untuk membedakan para pemimpin diantara berbagai jenis pemimpin (misalnya: manajer, politikus, dll).

5) Teori Great Man

Menurut teori ini seorang pemimpin besar lahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai ciri-ciri individu yang sangat berbeda dengan kebanyakan manusia lainnya. Ciri-ciri individu tersebut dapat mencakup karisma, intelegensi, kebijaksanaan dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang memberi dampak baik.

6) Teori Transformasi

Teori didasari oleh hasil penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang dikategorikan sebagai pemimpin transformasi yang memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan

7) Teori Neokharismatik

Teori kepemimpinan ini yang dapat menekankan simbolisme daya tarik yang emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

8) Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu dari pemimpinnya.

2.2.3 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Untuk keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, dimana ia akan memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta dapat melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin. Disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan bawahannya, sehingga akan terciptanya suasana kerja yang akan membuat bawahan merasa aman, tentram dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Adapun faktor-faktor yang harus diperhatikan bagi seorang pemimpin yang mempengaruhi pemimpin dalam organisasi adalah:

- 1) Kecerdasan.
- 2) Kematangan dan keluasan sosial.
- 3) Motivasi dalam dorongan prestasi.
- 4) Hubungan manusiawi.

Dari faktor diatas dapat dipetik bahwa ketika menjadi seorang pemimpin yang patut dijadikan sebagai panutan bagi bawahannya, maka manajer haruslah memiliki sifat yang cekatan dan lebih unggul dari bawahannya, agar patut

dijadikan sebagai pemimpin yang unggul dan bijaksana dalam menjalankan tugas. Tugas pemimpin akan berhasil dan berjalan dengan baik apabila setiap pemimpin memahami akan tugas dan kewajibannya yang harus dilaksanakannya, serta dapat mempengaruhi bagi para bawahannya sebagai panutan yang teladan dan efektif.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, menurut (Nasdir, 2010) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kepemimpinan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan motivasi.

3) Kemampuan Komunikasi

Kepemimpinan sebagai kemampuan komunikasi dalam kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang

lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kepemimpinan harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Ningsih & Dewi, 2015) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Integritas
- 2) Kekuasaan
- 3) Kharismatik
- 4) Ketenangan
- 5) Komitmen tinggi

Dari indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dan benar ketika bekerja bisa memotivasi dan memberdayakan orang lain untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas mereka secara maksimal, dan mampu untuk membina kerja sama hubungan dengan baik antara bawahan dan atasan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

2.3 Pengawasan

2.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan dalam penyelenggaraan perusahaan sangatlah diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun milik swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah untuk meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan (Jufrizen, 2016).

Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang kan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga (Kamal, 2015).

Menurut (Sari et al., 2015) pengawasan adalah suatu usaha yang sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (I. M. Nasution, 2016). Pengawasan merupakan memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya (Sari et al., 2015)

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Rizal & Radiman, 2019a).

Berdasarkan pengawasan yang sudah dijelaskan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya dengan mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu untuk menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diharapkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan agar terciptanya hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan, yaitu:

1) Kebutuhan manajer.

Satu-satunya caramanajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplemasikan sistem pengawasan, tanpa sistem tersebut manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2) Perubahan lingkungan organisasi

Beberapa perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru. Melalui pengawasan manajer mendeteksi perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptkan perubahan yang terjadi.

3) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semangkin besar suatu organisasi maka semangkin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak fasilitas-fasilitas penelitian yang

tersebar luas, semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

4) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan, tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.

2.3.3 Tujuan Pengawasan

Pada dasarnya pengawasan memiliki tujuan agar berjalan dengan baik pemimpin dalam mengawasi atau memantau para anggotanya. Diantaranya tujuan pengawasan antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah kegiatan berjalan dengan efektif.
- 2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai instruksi.
- 3) Untuk lebih mengetahui kesulitan dan kelemahan dalam proses kegiatan.
- 4) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana perusahaan

2.3.4 Indikator Pengawasan

Menurut (Toding, 2016) indikator pengawasan adalah :

- 1) Pengawasan Langsung
 - (a) Inspeksi langsung, adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan.
 - (b) Observasi ditempat, adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.

(c) Laporan ditempat, adalah laporan yang disampaikan oleh bawahan secara langsung kepada atasan pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

2) Pengawasan Tidak Langsung

(a) Laporan tertulis, adalah suatu pertanggung jawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi.

(b) Laporan lisan, adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi.

Adapun menurut (Harianto & Saputra, 2020) indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Supervisi
- 2) Kontrol perilaku
- 3) Kontrol masukan
- 4) Kontrol pengeluaran
- 5) Keselarasan tujuan

Dari indikator diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai pemimpin harus memiliki pengawasan yang sangat extra baik agar mendapatkan hasil kerjaan dan pekerjaan sama bagus, sehingga pekerjaan lancar sesuai yang diharapkandan dengan hasil waktu yang optimal.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok teoritis dalam penelitian yang dimna konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang teliti. Berdasarkan teori yang

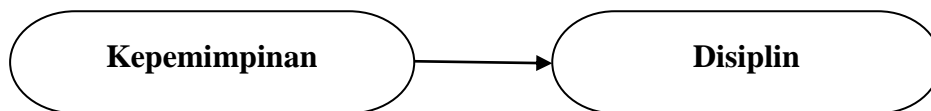
telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang akan diteliti.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

Dalam penelitian sebelumnya banyak yang hanya memfokuskan pada kepemimpinan sebagai sifat, yang menyatakan bahwa sejumlah orang didalam masyarakat kita memiliki karakter khusus yang dimiliki sejak lahir, yang membuat mereka menjadi seorang pemimpin (Tirtayasa & Harahap, 2020). Selain itu peneliti telah mendapati hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan sifat yang digambarkan dalam model kepribadian. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan hubungan kepada pimpinan yang mencakup pentignya suatu proses berkomunikasi dan berfokus pada pencapaian tujuan dalam perusahaan.

Dengan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan didukung oleh sangat berpengaruh



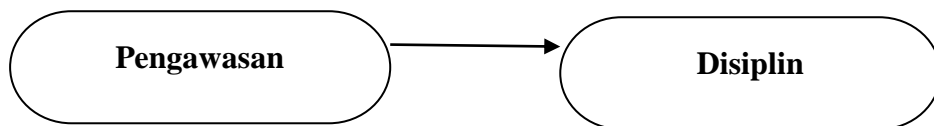
Gambar II-I

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Pengawasan merupakan salah satu bentuk fungsi dalam manajemen dalam suatu organisasi, dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Suatu organisasi juga memiliki perancangan proses pengawasan, yang berguna untuk merencanakan secara sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau direncanakan.

Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan didukung oleh penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi.



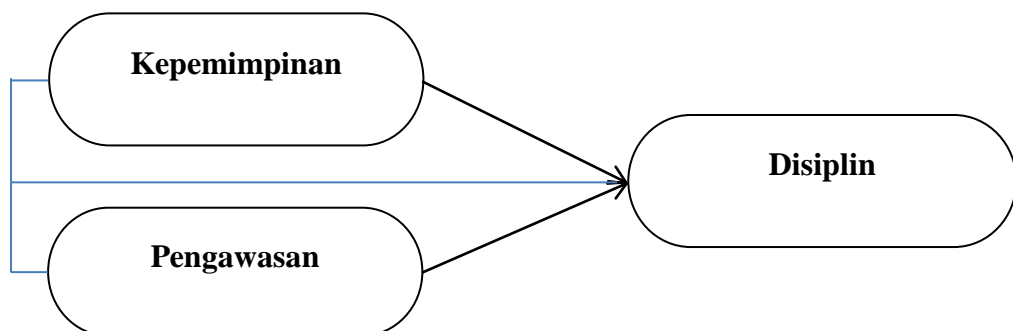
Gambar II-2

Hubungan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh antara pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja menjadikan teladan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya dan dengan pengawasan dari atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, sopan santun, tanggung jawab, dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan, karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.



Gambar II-3

Paradigma Penelitian Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyaw

2.5 Hipotesis

Menurut (Tampi & Johannes, 2014) Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Dari penelitian terdahulu dan teori peneliti dapatkan maka dapat disimpulkan sementara yaitu:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.
- 2) Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.
- 3) Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan bentuk penelitian yang mendasari sebuah penelitian. Sebuah penelitian boleh menggunakan satu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus. Salah satunya bisa dilihat dengan tujuannya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun jika dilihat dari pendekatannya, maka penelitian menggunakan pendekatan kausal kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk dapat melihat sejauh mana variabel dan suatu faktor berkaitan dengan suatu variabel lainnya. Dalam melakukan penelitian ini yang terjadi definisi operasional adalah:

1. Disiplin (Y)

Disiplin merupakan bentuk dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut (Farisi et al., 2020) disiplin adalah segala sesuatu alat yang dapat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu dalam upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III-1
Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Etika kerja.
2	Frekuensi kehadiran.
3	Tingkat kewaspadaan.
4	Ketaatan pada standar kerja.
5	Ketaatan pada peraturan kerja.

Sumber :Sinambela (2016:356)

2.Kepemimpinan(X1)

Menurut (Hasni et al., 2020) mengatakan bahwa kepeimpinan adalah suatu interaksi sosial diimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi peruh dari para pegawaainya dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi

Tabel III-2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Tanggung Jawab
2	Kemampuan Memotivasi
3	Kemampuan Komunikasi
4	Kemampuan Mengambil Keputusan
5	Kemampuan Mengendalikan Bawahan

3. Pengawasan (X2)

Menurut (Kadarman, 2012:159) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin sumber daya yang telah digunakan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Tabel III-3

Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Supervisi
2	Kontrol perilaku
3	Kontrol masukan
4	Keselarasn tujuan
5	Kontrol pengeluaran

Sumber :(Siagian, 2014:35)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang beralamat di Desa Bandar Selamat Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan selesai, untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian dibawah ini :

Tabel III-4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				Juli				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Awal				■																
2.	Pengajuan Judul						■	■	■												
3.	Pengumpulan Teori Penelitian							■	■												
4.	Bimbingan Penyusunan Proposal								■	■	■										
5.	Bimbingan Dan Proses Revisi									■	■	■	■								
6.	Seminar Proposal Manajemen												■								
7.	Mengolah Data													■	■	■	■			■	
8.	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) memberikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat

Tabel III-5

Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Krani DCC dan F	1
2	Krani Umum	2
3	Krani Produksi	1
4	Krani 1 Tanaman	1
5	Krani Produksi Tanaman	2
6	Krani 1 Bagian Astek	1
7	Krani Teknik	1
8	Krani Keuangan	1
9	Krani Akuntansi	3
10	Krani Sekretariat	1
11	Krani Tata Usaha	1
12	Krani Gudang	1
13	Krani Upah dan Pajak	1
14	Krani 1	1
15	Krani KAP Inspeksi	6
16	Krani Transfort	12
17	Krani Afdeling	5
18	Mandor Teknik	1
19	Mandor Panen	12
20	Mandor Pemeliharaan	4
21	Mandor 1	6
22	Pemeliharaan	4

23	Petugas AKP	6
24	Pemanen Kelapa Sawit	170
25	Centeng	1
26	Danton	1
27	Tukang Bangunan	1
28	Pelayan Kantor	1
29	Operator Genset	4
30	Pembantu Mekanik	3
31	Mekanik	2
32	Petugas Gudang	1
33	Petugas Agama	3
34	Supir Kendaraan langsir	1
35	Supir Kendaraan Manajer	1
36	Supir Kendaraan Truck	1
	Jumlah	264

2.Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*(Sugiyono, 2018b) sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e² = Tingkat Kesalahan

Dari rumus berikut jumlah (n) adalah sebagai berikut :

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 301 orang, maka jumlah sampel dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{264}{1 + 264 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{264}{3,64}$$

$$n = 72 \text{ orang}$$

Tabel III-6 Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Karyawan mandor	27
2	Krani KAP Inspeksi	6
3	Krani Transfort	12
4	Krani Afdeling	5
5	Operator Genset	5
6	Pembantu Mekanik	10
7	Mekanik	2
8	Petugas Gudang	10
	Jumlah	72

maka dengan demikian jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam sebuah penelitian sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data menggunakan informan yang diberikan sejumlah pertanyaan untuk kepentingan penelitian, penelitian kuantitatif menggunakan wawancara dengan bentuk terstruktur.

2) Dokumentasi

Untuk menyelidiki data-data yang terlalu berat.

3) Kuesioner

Peneliti melakukan survey dengan cara menyebar kuesioner sebagai instrument penelitian, teknik ini merupakan salah satu wadah efektif dan efisien untuk mengumpulkan data secara numerik.

3.6 Uji Coba Instrument

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket maka dilakukan uji instrument pengambilan data. Adapun uji instrument yang dilakukan:

a. Uji Validitas

Untuk menentukan koefisien validitas angka digunakan korelasi produk moment (Wulan, 2015) dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

- n : Jumlah Sampel
- X : Skor item
- Y : Skor total
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Dengan membandingkan harga r_{hitung} yang diperoleh dengan r_{tabel} untuk n (jumlah mahasiswa sebagai sampel) dan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasil tersebut dikatakan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel III-7

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X1 (Kepemimpinan)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,493 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,479 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,432 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,583 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,534 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Hasil dari perhitungan tabel diatas, pernyataan pada variabel (X1) kepemimpinan menunjukkan hasil yang valid, dan seluruh hasil dapat digunakan sebagai bahan penelitian ini.

Tabel III-8**Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X2 (Pengawasan)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,623 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,399 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,495 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,410 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,405 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Hasil dari perhitungan tabel diatas, pernyataan pada variabel (X2) pengawasan menunjukkan hasil yang valid, dan seluruh hasil dapat digunakan sebagai bahan penelitian ini.

Tabel III-9**Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Y (Disiplin)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,697 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,479 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,478 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,451 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,241 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Hasil dari perhitungan tabel diatas, pernyataan pada variabel (Y) disiplin menunjukkan hasil yang valid, dan seluruh hasil dapat digunakan sebagai bahan penelitian ini.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu tes dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau pada kesempatan yang berbeda. Untuk mencari reliabilitas instrument dalam penelitian digunakan rumus Alpha dengan rumus :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan soal

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

$\sum \sigma_t^2$ = Variasi total

Untuk menafsirkan harga reliabilitas soal angket maka harga tersebut dikonfirmasi dengan tabel harga kritik *r product moment*. Dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal angket keseluruhan tergolong reliabel. Jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) $> 0,60$ maka instrument reliabilitas cukup baik. Jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) $< 0,60$ maka instrument reliabilitas kurang baik.

Tabel III-10
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'aAlpha	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0, 663	0,60	Reliabel
Pengawasan (X2)	0, 630		Reliabel
Disiplin (Y)	0, 637		Reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

Merupakan kegiatan analisis data yang mengolah data-data numerik seperti penggunaan data statistik, data hasil survey responden, dan lain sebagainya. Hasil olahan data itu kemudian akan kamu analisis dan ditafsirkan sehingga data tersebut dapat dipahami sebagai sebuah informasi. Pengujian tersebut menggunakan teknis analisis sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \text{ (Sugiyono, 2018)}$$

Dimana:

Y : Disiplin

a : Konstanta

β_1 & β_2 : Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

x1 : Kepemimpinan

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Bertujuan untuk dapat mengetahui bahwa data yang ada terdistribusi normal dan independen, walaupun normalitas dalam suatu data tidak terlalu penting tetapi sebaiknya data yang ada berkontribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan karena bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, model regresi yang baik sebaiknya terbebas dari korelasi diantara variabel independen. Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dari nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Digunakan karena bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik(poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam rangka menerangkan variabel independen. Dalam menganalisis data, untuk menguji layak/tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

Sumber: (Riduwan, 2007:125)

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

Gambar Uji T

Keterangan:

t : t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Jumlah sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y .

Adapun bentuk pengujinya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

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

Gambar Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2018b)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi.

R = R square.

100 % = Persentase Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan dalam mengelola data responden yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dalam mengetahui hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan hasil pengumpulan data yang akan di teliti.

Penelitian ini dilakukan oleh penulis dalam melakukan pengolahan data yang berbentuk kuisioner yang terdiri dari 5 pernyataan variabel kepemimpinan(X_1), 5 pernyataan untuk variabel pengawasan(X_2), dan 5 pernyataan untuk variabel disiplin(Y). Hasil pengolahan ini diberikan kepada 72 responden yang akan menjadi sample dalam penelitian dengan menggunakan *skala likert*.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

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

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam menghitung jumlah variabel kepemimpinan(X_1), pengawasan(X_2) adalah sebagai variabel bebas dan

variabel disiplin(Y) adalah sebagai variabel terikat. Adapun hasil dari penjumlahan skor angket dimulai dari skor 1 sampai skor 5.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Dalam penyebaran hasil kuisioner, penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 72 responden dari hasil kuisioner yang telah didistribusikan. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Berikut ini akan diuraikan berdasarkan pembahasan dari masing-masing karakteristik tersebut.

a. Berdasarkan Usia

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	frequency	Percent	Valid percent	Cummulative percent
Valid <25 tahun	23	31,9%	31,9%	31,9%
25-35 tahun	29	40,3%	40,3%	72,2%
>35 tahun	20	27,8%	27,8%	100 %
Total	72	100%	100%	

Sumber: data diolah SPSS (25)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa beberapa hasil dari pengolahan data usia responden dalam penelitian ini berusia <25 tahun sebanyak 23 karyawan (31,9%), usia antara 25-35 tahun sebanyak 29 karyawan (40,3 %) dan usia >35 tahun sebanyak 20 karyawan (27,8%).

b. Berdasarkan Jabatan

Tabel IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid percent	Cummulative percent
Valid IA	16	22,2%	22,2%	22,2%
IB	29	40,3%	40,3%	62,5%
IC	21	29,2%	29,2%	91,7 %
ID	6	8,3%	8,3%	100 %
Total	72	100%	100%	

Sumber: data diolah SPSS (25)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa beberapa hasil dari pengolahan data responden dalam jabatan karyawan pada golongan IA adalah sebanyak 16 karyawan (22,2%), karyawan pada golongan IB adalah sebanyak 29 karyawan (40,3%), karyawan pada golongan IC adalah sebanyak 21 karyawan (29,2%), karyawan pada golongan ID adalah sebanyak 6 karyawan (8,3%).

2. Analisis Jawaban Responden

Hasil dari pengumpulan dan penyebaran data angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dapat diperoleh hasil dari jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil dari pengumpulan dan penyebaran data angket kepada

karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dapat diperoleh hasil dari jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

Tabel IV-4
Skor Variabel Kepemimpinan (X1)

No Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	8,3	7	9,7	12	16,7	31	43,1	16	22,2	72	100
2	6	8,3	22	30,6	18	25	13	18,1	13	18,1	72	100
3	2	2,8	9	12,5	19	26,4	26	36,1	16	22,2	72	100
4	4	5,7	14	19,4	22	30,6	21	29,2	11	15,3	72	100
5	4	5,7	7	9,7	14	19,4	24	33,3	23	31,9	72	100

Sumber: data diolah SPSS (25)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan diantaranya ssebagai berikut:

- a) Hasil dari responden tentang pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan memilih setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 43,1%
- b) Hasil dari responden pemimpin tidak dapat mengkomunikasikan dengan jelas tentang tugas yang diberikan kepada karyawan memilih setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 18,1%
- c) Hasil dari responden kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan pegawai memilih setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,1%
- d) Hasil dari responden pemimpin bekerja tidak menerima dan memperhatikan masukan dari bawahan dalam menyusun tugas kerja

memilih setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 29,2%

- e) Hasil dari responden pimpinan dan pegawai kurang bertanggung jawab dalam pemecahan masalah dalam bekerja memilih setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 33,3%

b. Variabel Pengawasan (X2)

Hasil dari pengumpulan dan penyebaran data angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dapat diperoleh hasil dari jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

**Tabel IV-5
Skor Variabel Pengawasan (X2)**

No Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	6,9	13	18,1	15	20,8	18	25	21	29,2	72	100
2	1	1,4	22	30,6	17	23,6	21	29,2	11	15,3	72	100
3	5	6,9	10	13,9	16	22,2	26	36,1	15	20,8	72	100
4	2	2,8	12	16,7	24	33,3	20	27,8	14	19,4	72	100
5	1	1,4	8	11,1	21	29,2	23	31,9	19	26,4	72	100

Sumber: data diolah SPSS (25)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan diantaranya sebagai berikut:

- a) Hasil dari responden pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan memilih setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 25%
- b) Hasil dari responden pimpinan utama kurang aktif dalam mengontrol waktu kerja karyawan memilih setuju sebanyak 21 orang dengan

persentase 29,2%

c) Hasil dari responden arahan dan masukan yang dilakukan oleh pimpinan kurang diterima dengan baik oleh karyawan memilih setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,1%

d) Hasil dari responden pimpinan kurang tepat dalam mengontrol pengeluaran dan pemasukan bulanan dengan baik dalam bekerja memilih setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 27,8%

e) Hasil dari responden pimpinan dan karyawan belum dapat bekerja sama dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan memilih setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 1,4%

c) Variabel Disiplin Karyawan (Y)

Hasil dari pengumpulan dan penyebaran data angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dapat diperoleh hasil dari jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Variabel Disiplin Karyawan (Y)

No Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	9,7	10	13,9	17	23,6	22	1,4	16	22,2	72	100
2	5	6,9	15	20,8	17	23,6	26	36,1	9	12,5	72	100
3	4	5,7	12	16,7	17	23,6	22	1,4	17	23,6	72	100
4	1	1,4	13	18,1	17	23,6	26	36,1	15	20,8	72	100
5	2	2,8	5	6,9	14	19,4	29	40,1	22	1,4	72	100

Sumber: data diolah SPSS (25)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan diantaranya sebagai berikut:

- a) Hasil dari responden kurangnya ketetapan waktu dalam bekerja memilih setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 1,4%
- b) Pimpinan tidak selalu memperhatikan sarana dalam bekerja memilih setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,1%
- c) Kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan memilih setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 1,4%
- d) Karyawan belum meningkatkan disiplin kerja dalam ketepatan waktu kehadiran memilih setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,1%
- e) Kurangnya meningkatkan ketaatan dan aturan kantor dalam bekerja baik untuk pimpinan maupun karyawan memilih setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 40,1%

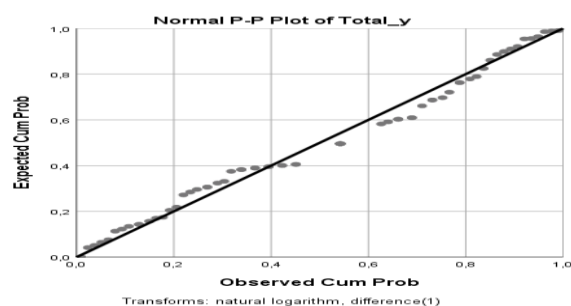
3. Hasil Analisis Data

a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Gambar VI-1 Uji Normalitas



Pada gambar diatas dapat disimpulkan hasil dari gambar regresi tersebut telah memenuhi dan sejajar mengikuti garis lurus dalam kedalam uji normalitas, dikarenakan hasil data dapat menyebarkan diantara sekitar garis-garis diagonal dan selalu mengikutinya, dan tersusun dengan satu arah.

2) Uji Multikoloneritas

Tabel IV-7
Hasil Uji Multikoloneritas

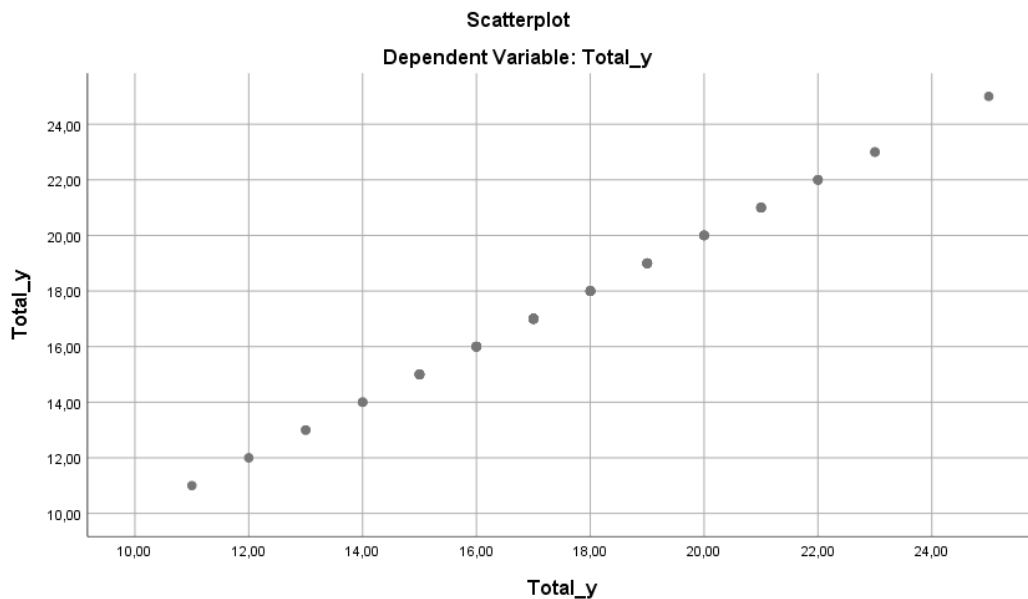
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,104	2,391		2,972	,004		
	Total_x1	,462	,097	,492	4,784	,000	,995	1,005
	Total_x2	,146	,105	,144	1,401	,166	,995	1,005

a. Dependent Variabel: Disiplin

Pada gambar diatas dapat disimpulkan hasil dari gambar regresi tersebut bahwa hasil dari perhitungan antara variabel X1 dan X2 menunjukkan nilai VIF tidak melebihi nilai 4 dan 5, maka tidak terjadi *multikolonearitas*.

3) Uji Heterokedasitas

Gambar IV-2 Uji Heterokedasitas



Pada gambar diatas dapat disimpulkan hasil dari gambar regresi tersebut yaitu bagian titik-titik menyebar teratur dan sejalan meningkat sehigga tidak menyebabkan *heterokedasitas*.

b. Regeresi Linear Berganda

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y : Disiplin

a : Konstanta

β_1 & β_2 : Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

x1 : Kepemimpinan

x2 : Pengawasan

Tabel IV-8
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Eror	Beta		
(Constant)	7,104	2,391		4,784	004
Kepemimpinan	426	097	492	2,972	000
Pengawasan	146	105	144	1,401	166

Sumber: data diolah SPSS (25)

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS(Statistical Program For Social Science) menggunakan versi 25, yang telah diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\beta = 7,104$$

$$\beta_1 = 0,426$$

$$\beta_2 = 0,146$$

Pada hasil tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 7,104 menunjukkan bahwa hasil variabel nilai independen dianggap konstan maka disiplin dalam bekerja mengalami peningkatan.

2) β_1 sebesar 0,426 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan mengalami kenaikan maka kepemimpinan akan terpenuhi sebesar 0,426 dengan asumsi independen lainnya yang dianggap konstan.

3) β_2 sebesar 0,146 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan

bahwa apabila pengawasan semakin tinggi maka akan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel IV-9

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,104	2,391		4,784	004
Kepemimpinan	426	097	492	2,972	000
Pengawasan	146	105	144	1,401	166

Sumber: data diolah SPSS (25)

Uji statistik T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam rangk menerangkan variabel independen. Dalam menganalisis data, untuk menguji layak atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan(X_1) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan pada disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Bagian tabel IV-9 mengenai pengaruh kepemimpinan(X_1) terhadap disiplin karyawan (Y) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,784 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1)

mempunyai pengaruh terhadap disiplin (Y).

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pengawasan (X_2) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05 maka variabel pengawasan sangat berpengaruh signifikan pada disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Bagian tabel IV-9 mengenai pengaruh pengawasan (X_2) terhadap disiplin karyawan (Y) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,784 dengan probabilitas 0,166 lebih besar dari $\alpha=0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap disiplin (Y).

2. Uji F

Tabel IV-10

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	142,358	2	71,179	12,984	000 ^b
Residual	378,253	69	5,482		
Total	520, 611	71			

Sumber: data diolah SPSS (25)

Pada hasil tabel diatas mendapatkan hasil nilai $F= 12,984$ dan langkah selanjutnya diperoleh $F_{tabel} = 2,391$ jika dibandingkan dengan nilai F_{hitung} maka dapat disimpulka bahwa variabel kepemimpinan(X_1) dan pengawasan(X_2) berpengaruh simultan terhadap variabel disiplin(Y).

3. Koefisien Determinasi

Tabel IV-11
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	ST. Error of the Estimate
1	523 ^a	273	252	2,34135

Sumber: data diolah SPSS (25)

Pada hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa telah diperoleh koefisien determinasi R-Square berjumlah 0,273 dan hasil ini menunjukkan 27,3% variabel kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi disiplin karyawan, sedangkan 72,7% yang tidak mempengaruhi variabel pada penelitian ini.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

Dalam penelitian analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin karyawan yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ $4,784 \leq 2,972$ tepat berada di daerah penerimaan (H_0) ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan(X_1) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat secara parsial ada pengaruh kepemimpinan(X_1) terhadap disiplin karyawan(Y). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin karyawan sebesar 0.3% Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan secara positif dapat mempengaruhi disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Hal ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fenny

Dwi Oktavia (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Dalam penelitian analisis data mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $4,784 \geq 1,401$ tepat berada di daerah penerimaan (H_0) ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh pengawasan(X_2) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat secara parsial ada pengaruh pengawasan(X_2) terhadap disiplin karyawan(Y). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan sebesar 0,2% Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pengawasan secara positif dapat mempengaruhi disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Hal ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lily Afriza Alni (2016) dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat secara simultan ada pengaruh Kepemimpinan(X_1), Pengawasan(X_2) terhadap disiplin(Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 12,984 dengan perbandingan yang signifikan 0,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

parsial kepemimpinan yang unggul dan tanggap dalam memberikan arahan dan masukan, serta dapat menciptakan metode pengawasan yang baik dan cermat kepada para bawahan, maka dapat menciptakan suasana kerja yang cenderung selalu tepat dan bersifat positif baik bagi pimpinan maupun bagi para karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Manda Lintang Havany (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamela Supermarket Yogyakarta Cabang Satu Dan Tiga, dan berpengaruh signifikan. Hasil analisis penelitian ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan pengawasan sangat berpengaruh sebesar 27,3% terhadap disiplin karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data, penulis dapat memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yang mengenai ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat’ diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, yang mendapatkan hasil penelitian dengan t_{hitung} sebesar $4,784 \geq t_{tabel} 2,972$ sangat signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh yang positif Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, yang mendapatkan hasil penelitian dengan t_{hitung} sebesar $1,401 \geq t_{tabel} 4,784$ sangat signifikan $0,166 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang positif Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, yang mendapatkan hasil penelitian dengan F_{hitung} sebesar $12,984 \geq F_{tabel} 2,391$ sangat signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan dari pengkajian kesimpulan hasil penelitian maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat baagi perusahaan maupun bagi peneliti yang selanjutnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat untuk lebih diperhatikan dalam memajukan dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan serta meningkatkan lagi ketegasan dalam program-program kerjanya demi meningkatkan kesejahteraan bersama.
2. Kepada seluruh staf karyawan sekiranya lebih antusias dan meningkatkan semangat bekerja tanpa harus menerima arahan dan masukan dari pimpinan hendaknya para karyawan harus lebih cekatan dalam bertindak ketika bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal. Karyawan harus bekerjasama dalam memajukan perusahaan agar selalu unggul dalam menghadapi persaingan dari perusahaan lain..
3. Demi menghadapi persaingan global di era modern seperti ini hendaknya pimpinan dan karyawan harus lebih mempersiapkan diri dalam menghadapi para pessaing, dengan meningkatkan kerjasama dan mengikuti teknologi modern yang lebih unggul dan kreatif agar menghasilkan perubahan yang baik demi tercapainya nilai lebih dan daya tarik bagi perusahaan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan peneliti dalam meneliti antara lain:

1. Jumlah responden karyawan digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 72 orang dari banyaknya karyawan yang bekerja pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.
2. Kendala dalam mencari responden dan menyesuaikan waktu dengan responden, karena tidak semua responden bersedia menyediakan waktu untuk mengisi angket yang diberikan.
3. Kendala dalam melakukan penyebaran angket dengan karyawan terdapat pada letak lokasi karyawan yang berbeda-beda sehingga membuat peneliti kesulitan dalam menyebarkan angket kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyaawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Bangsawan, B. P. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 18–31.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 70–78.
- Gede, K., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337–3067. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hariato, H., & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septiani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indoneesia Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 134–147.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–148.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disilin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Mockler, R. J. (2006). *Management Control Process*. Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Nasdir, N. (2010). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Paadaa Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–23.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, August, 1–15.
- Nasution, I. M. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Medan Kota. *Jurnal Membangun Ketahanan Nasi0nal*, 1(1), 20–27.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Ningsih, D. S., & Dewi, P. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Teradap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kntor Camat Sungai Mandau Kabupaten Siak. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2(1), 1–17. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019a). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019b). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

Magister Manajemen, 2(1), 117–128.

Sari, N., Lie, D., & Inrawan, A. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker Manajemen*, 1(1), 49–55.

Setiyani, F., & Ningsih, D. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2(1), 1–15.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmerah) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 23–33.

Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Syahril, S. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Islam Terpadu Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 209–215.

Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>

Tampi, & Johannes, B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, III(4), 1–20.

Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 175–182.

Tirtayasa, S., & Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.

- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Vuspasari, K. (2011). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 81–93.
- Wulan, S. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Gajah Mas Millenium Di Bandar Lampung Influence. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 101–119.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Siti Sarah
NPM : 1705160101
Tempat dan Tanggal Lahir : Bandar Selamat, 12 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Bandar Selamat Dusun V, Kecamatan Aeksong-
songan Kabupaten Asahan, 21274.
Anak ke : 2 (Dari 2 Bersaudara)

Data Orang Tua

Nama Ayah : Sudirman
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Sri Mursiasih
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Bandar Selamat Dusun V, Kecamatan Aeksong-
songan Kabupaten Asahan, 21274.

Pendidikan Formal

2006-2011 : SDN 010144
2011-2014 : SMPN 1 Aeksong-songan
2014-2017 : SMANSA Aeksong-songan
2017-2021 : Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Program Studi Manajemen Universitas
Muhammadiyah Sumatra Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.
Medan, Agustus 2021

Siti Sarah

Hasil Responden X1

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Total
1	4	3	2	3	5	17
2	5	4	3	5	5	22
3	3	2	3	2	4	14
4	3	2	2	4	3	14
5	4	4	3	5	5	21
6	5	3	3	4	3	18
7	3	2	4	2	3	14
8	4	5	4	3	1	17
9	5	4	5	4	5	23
10	4	3	4	4	2	17
11	1	2	4	3	3	13
12	4	4	2	3	4	17
13	4	2	3	3	4	16
14	2	5	4	2	4	17
15	4	3	5	4	4	20
16	4	3	4	3	4	18
17	4	2	3	3	4	16
18	1	2	4	3	4	14
19	4	4	2	2	3	15
20	3	3	4	2	1	13
21	3	4	5	1	4	17
22	2	5	4	2	4	17
23	5	4	3	3	1	16
24	4	3	3	2	5	17
25	4	3	4	4	5	20
26	4	4	3	2	2	15
27	1	3	3	4	2	13
28	1	5	2	3	4	15
29	4	2	3	3	4	16
30	4	2	4	3	4	17
31	3	2	4	5	4	18
32	4	1	5	1	5	16
33	3	3	3	4	4	17
34	2	4	4	4	3	17
35	2	2	5	3	4	16
36	5	5	2	3	1	16
37	4	3	2	4	3	16
38	5	3	4	2	5	19
39	4	2	4	2	4	16
40	4	1	4	5	5	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	5	3	4	3	18
43	3	2	3	5	3	16
44	5	5	5	5	5	25
45	5	3	5	3	4	20
46	5	2	1	4	3	15

47	1	2	4	3	4	14
48	4	2	3	4	3	16
49	3	2	4	3	5	17
50	4	1	5	5	4	19
51	4	5	5	4	5	23
52	3	2	4	2	2	13
53	4	5	5	5	4	23
54	1	5	5	2	3	16
55	5	5	4	5	5	24
56	2	3	5	3	4	17
57	5	4	5	4	5	23
58	5	4	4	3	4	20
59	2	5	3	3	4	17
60	4	5	4	5	5	23
61	5	3	4	2	4	18
62	4	1	3	1	3	12
63	4	3	2	4	4	17
64	5	2	4	3	4	18
65	5	1	4	2	3	15
66	4	3	5	4	5	21
67	5	2	5	4	2	18
68	2	4	2	3	4	15
69	4	3	1	4	5	17
70	4	2	3	4	2	15
71	4	2	5	5	2	18
72	4	1	3	1	5	14

Hasil Responden X2

No	x2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	3	2	4	5	3	17
2	4	5	4	2	5	20
3	5	4	3	2	4	18
4	3	4	4	2	5	18
5	2	2	3	4	5	16
6	3	2	1	3	5	14
7	2	4	2	3	3	14
8	4	3	5	5	3	20
9	5	4	4	3	4	20
10	3	5	4	3	3	18
11	4	3	5	2	4	18
12	3	4	3	2	4	16
13	3	5	4	3	5	20
14	2	3	2	4	3	14
15	2	4	3	2	1	12
16	1	4	2	3	4	14
17	2	3	4	4	3	16

18	4	4	2	2	3	15
19	5	3	4	3	5	20
20	5	4	4	3	5	21
21	2	2	4	5	4	17
22	5	2	3	4	2	16
23	2	4	3	3	4	16
24	3	2	5	4	2	16
25	1	3	2	3	2	11
26	4	3	1	5	3	16
27	5	3	5	3	4	20
28	5	3	4	3	3	18
29	1	2	5	3	3	14
30	3	5	4	2	3	17
31	4	3	4	2	3	16
32	3	4	3	3	4	17
33	1	3	2	3	4	13
34	3	4	2	3	4	16
35	2	2	4	3	5	16
36	5	4	4	2	3	18
37	2	5	4	5	5	21
38	4	2	4	3	5	18
39	5	5	5	2	4	21
40	2	5	4	3	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	3	2	5	4	3	17
43	4	2	3	4	3	16
44	3	3	3	3	3	15
45	3	4	2	1	5	15
46	4	2	5	5	2	18
47	5	2	3	4	5	19
48	5	2	3	4	4	18
49	2	1	4	3	4	14
50	3	3	4	3	2	15
51	5	4	5	5	4	23
52	4	4	5	3	2	18
53	5	4	4	5	5	23
54	4	2	5	4	2	17
55	4	5	5	4	3	21
56	4	3	3	5	5	20
57	5	5	3	5	4	22
58	1	3	5	1	3	13
59	5	2	1	2	4	14
60	5	5	4	3	4	21
61	5	4	2	5	4	20
62	5	2	5	4	3	19
63	3	5	4	4	5	21
64	5	2	1	3	4	15
65	4	2	3	5	5	19

66	2	4	3	3	5	17
67	4	2	4	5	3	18
68	5	2	1	3	4	15
69	2	4	2	4	3	15
70	5	3	4	4	5	21
71	4	2	3	3	4	16
72	4	3	5	5	2	19

Hasil Responden Y

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

38	3	3	1	4	5	16
39	3	2	4	4	5	18
40	2	4	3	4	4	17
41	4	4	4	4	4	20
42	4	3	5	5	4	21
43	5	4	5	3	4	21
44	5	5	5	5	5	25
45	2	4	3	3	5	17
46	4	3	5	5	3	20
47	3	2	5	4	5	19
48	1	4	2	3	5	15
49	5	3	4	5	5	22
50	4	4	5	4	3	20
51	5	4	5	3	5	22
52	4	3	3	5	1	16
53	5	4	4	5	4	22
54	3	4	1	5	4	17
55	5	4	5	5	4	23
56	4	5	2	3	4	18
57	5	4	4	5	5	23
58	2	4	2	3	5	16
59	3	1	4	1	5	14
60	5	4	3	5	4	21
61	3	5	4	2	5	19
62	4	2	3	4	4	17
63	4	3	4	3	5	19
64	2	5	4	4	2	17
65	1	2	4	3	3	13
66	3	4	3	4	5	19
67	3	5	2	4	4	18
68	3	2	3	4	5	17
69	5	2	3	4	2	16
70	1	2	4	3	5	15
71	1	4	2	4	1	12
72	4	3	5	5	3	20

No	Usia	Jabatan
1	<25 tahun	IC
2	25-35 tahun	IB
3	<25 tahun	IB
4	<25 tahun	ID
5	25-35 tahun	IB
6	>35 tahun	IC
7	>35 tahun	ID
8	25-35 tahun	IC
9	<25 tahun	ID
10	<25 tahun	ID
11	>35 tahun	IA
12	>35 tahun	IC
13	>35 tahun	IB
14	25-35 tahun	IB
15	25-35 tahun	IC
16	25-35 tahun	IC
17	>35 tahun	IC
18	<25 tahun	IA
19	25-35 tahun	IB
20	25-35 tahun	IB
21	<25 tahun	IB
22	>35 tahun	IA
23	>35 tahun	IB
24	25-35 tahun	IB
25	25-35 tahun	IB
26	<25 tahun	IB
27	<25 tahun	IC
28	>35 tahun	IB
29	25-35 tahun	IC
30	<25 tahun	IB
31	>35 tahun	IB
32	>35 tahun	IA
33	25-35 tahun	IA
34	>35 tahun	IA
35	25-35 tahun	IB
36	25-35 tahun	IA
37	<25 tahun	IC
38	<25 tahun	IB
39	>35 tahun	IA
40	<25 tahun	IB
41	<25 tahun	IA
42	>35 tahun	IB
43	25-35 tahun	IC
44	25-35 tahun	IB
45	25-35 tahun	IC
46	25-35 tahun	IA

47	25-35 tahun	IC
48	>35 tahun	IB
49	>35 tahun	IA
50	<25 tahun	IB
51	25-35 tahun	IC
52	<25 tahun	ID
53	>35 tahun	IA
54	<25 tahun	IB
55	>35 tahun	IA
56	25-35 tahun	IC
57	25-35 tahun	IB
58	25-35 tahun	IC
59	25-35 tahun	IC
60	25-35 tahun	IC
61	<25 tahun	IC
62	<25 tahun	IB
63	>35 tahun	IB
64	25-35 tahun	IB
65	<25 tahun	ID
66	>35 tahun	IA
67	25-35 tahun	IA
68	<25 tahun	IB
69	<25 tahun	IC
70	25-35 tahun	IC
71	<25 tahun	IA
72	25-35 tahun	IB

1. Kepemimpinan (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,303**	-,347**	-,113	-,167	,068
	Sig. (2-tailed)		,008	,002	,334	,153	,563
	N	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	-,303**	1	,137	,015	,082	,474**
	Sig. (2-tailed)	,008		,243	,900	,486	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	-,347**	,137	1	,000	-,092	,382**
	Sig. (2-tailed)	,002	,243		1,000	,431	,001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	-,113	,015	,000	1	-,074	,492**
	Sig. (2-tailed)	,334	,900	1,000		,525	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	-,167	,082	-,092	-,074	1	,391**
	Sig. (2-tailed)	,153	,486	,431	,525		,001
	N	75	75	75	75	75	75
Tota l_X1	Pearson Correlation	,068	,474**	,382**	,492**	,391**	1
	Sig. (2-tailed)	,563	,000	,001	,000	,001	
	N	75	75	75	75	75	75

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

2. Pengawasan (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X 2
X2.1s	Pearson Correlation	1	,077	-,261 [*]	-,074	-,296 [*]	,196
	Sig. (2-tailed)		,510	,024	,531	,010	,092
	N	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	,077	1	,090	,097	,037	,591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,510		,441	,409	,755	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	-,261 [*]	,090	1	,086	-,007	,414 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,024	,441		,463	,951	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	-,074	,097	,086	1	,173	,585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,531	,409	,463		,138	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pearson Correlation	-,296 [*]	,037	-,007	,173	1	,415 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,010	,755	,951	,138		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Total_	Pearson Correlation	,196	,591 ^{**}	,414 ^{**}	,585 ^{**}	,415 ^{**}	1
X2	Sig. (2-tailed)	,092	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

3. Disiplin (Y)

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-,061	-,061	,083	,099	,514**
	Sig. (2-tailed)		,602	,603	,477	,397	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	-,061	1	,130	-,274*	-,115	,356**
	Sig. (2-tailed)	,602		,265	,018	,327	,002
	N	75	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	-,061	,130	1	-,118	-,191	,388**
	Sig. (2-tailed)	,603	,265		,312	,101	,001
	N	75	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	,083	-,274*	-,118	1	,015	,322**
	Sig. (2-tailed)	,477	,018	,312		,899	,005
	N	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation	,099	-,115	-,191	,015	1	,423**
	Sig. (2-tailed)	,397	,327	,101	,899		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Total_Y	Pearson Correlation	,514**	,356**	,388**	,322**	,423**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,005	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X2, Total_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,205	1,929

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,566	2	39,283	10,562	,000 ^b
	Residual	267,781	72	3,719		
	Total	346,347	74			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

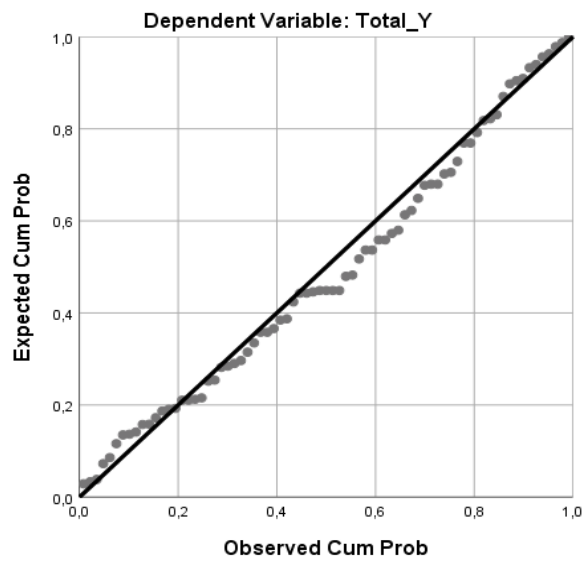
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,581	2,256		8,235	,000
	Total_X1	-,014	,116	-,013	-,120	,905
	Total_X2	-,439	,098	-,479	-4,478	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9,61	14,45	12,57	1,030	72
Residual	-3,660	5,859	,000	1,902	72
Std. Predicted Value	-2,874	1,817	,000	1,000	72
Std. Residual	-1,898	3,038	,000	,986	72

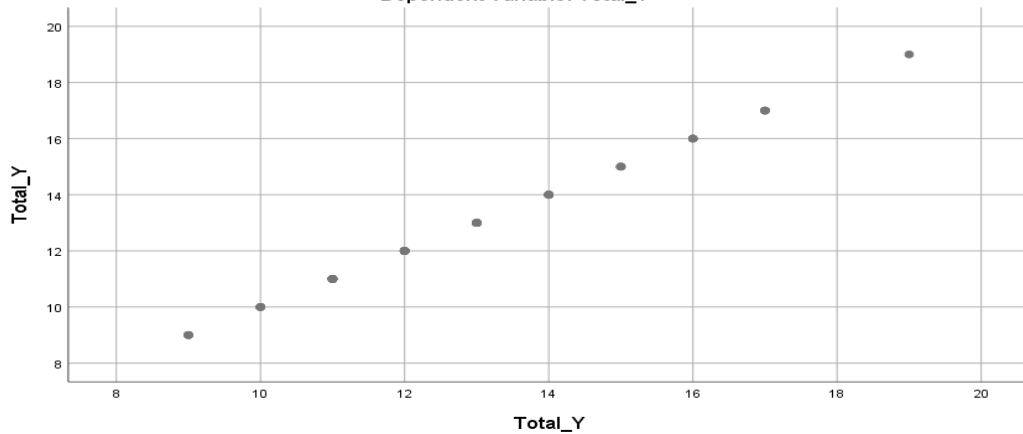
a. Dependent Variable: Total_Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Total_Y



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
	,434	6

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
	,592	6

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
	,526	6

KUISSIONER PENELITIAN

PETUNJUK MENGISI KUISSIONER

1. Berilah tanda silang (x) pada kolom yang telah tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan kepada yang menyerahkan.

A. Identitas Responden

No Responden :
Usia :
Golongan/Jabatan :

Keterangan

Sangat Tidak Setuju : (STS)
Tidak Setuju : (TS)
Kurang Setuju : (KS)
Setuju : (S)
Sangat Setuju : (SS)

1. Kepemimpinan(X1)

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.					
2.	Pemimpin dapat mengkomunikasikan dengan jelas tentang tugas yang diberikan kepada karyawan					
3.	Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan pegawai					
4.	Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dari bawahan dalam menyusun tugas kerja					
5.	Pimpinan dan pegawai bertanggung jawab dalam pemecahan masalah dalam bekerja					

2. Pengawasan (X2)

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan					
2.	Pimpinan utama kurang aktif dalam mengontrol waktu kerja karyawan					
3.	Arahan dan masukan yang dilakukan oleh pimpinan dapat diterima dengan baik oleh karyawan					
4.	Pimpinan kurang tepat dalam mengontrol pengeluaran dan pemasukan bulanan dengan baik dalam bekerja					
5.	Pimpinan dan karyawan dapat bekerja sama dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan					

3. Disiplin (Y)

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Kurangnya kedisiplinan waktu dalam bekerja					
2.	Pimpinan selalu memperhatikan sarana dan prasarana dalam bekerja					
3.	Kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
4.	Karyawan sudah meningkatkan kedisiplinan kerja dalam ketetapan waktu kehadiran					
5.	Pimpinan dan karyawan sudah meningkatkan ketaatan dan aturan kantor dalam bekerja					



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

Jl. Kapten Mukhtar Bazzi No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1418/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/1/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 28/1/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Sarah
NPM : 1705160101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Penurunan kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan
2. Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom (Persero)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Siti Sarah)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1418/JDL/SKR-MAN/FEB/UMSU/28/1/2021

Nama Mahasiswa : Siri Sarah
 NPM : 1705160101
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 28/1/2021
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si

Judul Disenjoy²⁾ : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap
 Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan
 (Persero) kebun Bandar Selamat.

Medan, 28-01-2021


Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jayman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

 (Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si)

¹⁾ Dosen oleh Program Studi
²⁾ Dosen oleh Dosen Pembimbing
 Untuk Berkas oleh Prodi dan Dosen pembimbing. scan file dan upload ke sistem di link form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 443 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 03 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

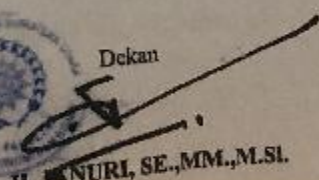
Nama	: Siti Sarah
N P M	: 1705160101
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: Manajemen
Judul Proposal / Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat
Dosen Pembimbing	: H.Rahmad Bahagia, SE.,M.Si.


Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dahurasa tanggal : 03 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 19 Rajab 1442 H
 03 Maret 2021 M


 Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 443 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Rajab 1442 H
03 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)
Kebun Bandar Selamat
Jln.Perkebunan Bandar Selamat Kab.Asahan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Siti Sarah
Npm : 1705160101
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal



Perkebunan Nusantara
Bandar Selamat, 15 Maret 2021

KBDSU X 169 / 2021

Izin Riset Pendahuluan

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238
Di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 364/It.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 24 Februari 2021 dan Nomor : 443/It.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 03 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, Dengan ini kami sampaikan bahwa Permohonan Izin Riset Pendahuluan dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Kebun Bandar Selamat pada prinsipnya dapat disetujui.

Adapun nama Mahasiswa yang akan melaksanakan Izin Riset Pendahuluan tersebut sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	Desi Riza Harum	1705160040	Manajemen
2	Siti Sarah	1705160101	Manajemen

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat antara lain :

- Memakai masker selama melaksanakan Riset di Lingkungan Perusahaan.
- Mahasiswa tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki risiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa :
 - Bagian Administrasi :
 - Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang hitam
 - Lapangan :

Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa yang bersangkutan dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan mematuhi standar Protokol Covid - 19.
- Hasil melaksanakan Riset semata - mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan Data dan Dokumen yang bersifat rahasia.

Demikian disampaikan agar maklum.



HRD:

- Mahasiswa ybs.

- Arsip

Sikring - Integritas - Profesional

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
Kebun Bandar Selamat
Alamat : Jalan Lintas Sigura-gura - Kec. Aek Songsongan
Kabupaten Asahan - 21274



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20138

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : SITI SARAH
NPM : 1705160101
Nama Dosen Pembimbing : Rahmat Bahagia Siregar SE, M.Si

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Rumusan Masalah	Selasa, 02 Maret 2021	P
Bab 2	Perbaiki dalam penulisan	Rabu, 24 Maret 2021	P
Bab 3	Penambahan rumus pengambilan sample, bagian mana-mana saja sebagai populasi dan rumus slovin.	Rabu, 24 Maret 2021	P
Daftar Pustaka			
Instrumen pengumpulan data penelitian			
Persetujuan seminar proposal	Ace	30/3-21	S

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Juswan Saripuddin Heb, S.E., M.Si.

Medan, 30/3-2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rahmat Bahagia Siregar SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 03 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang diiringi dengan bahwas :

Nama : Siti Sarah
N.P.M. : 1705160101
Tempat / Tgl.Lahir : Bandar Selamat Jl Besar Siguragura, Kabupaten Asahan
Alamat Rumah : Bandar Selamat 12 Oktober 1996
Judul/Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan
Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat

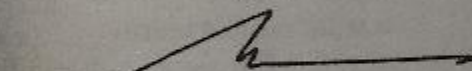
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Perbaiki Tujuan Penelitian dan Maksud Penelitian
Bab II	Perbaiki Gambar Penelitian
Bab III	Perbaiki Tabel karyawan dan rumus UJI T
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

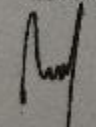
Medan, Sabtu, 03 April 2021

TIM SEMINAR

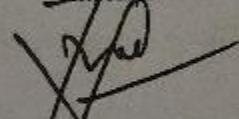
Ketua

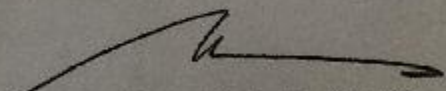

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Rahmad Bahagia SE, M.si

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
Pembanding


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 03 April 2021 menerangkan bahwa:

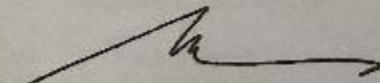
Nama : Siti Sarah
N.P.M. : 1705160101
Tempat / Tgl.Lahir : Bandar Selamat Jl Besar Siguragura, Kabupaten Asahan
Alamat Rumah : Bandar Selamat 12 Oktober 1999
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin
Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun
Bandar Selamat

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Rahmad Bahaglia SE, M.si*


Medan, Sabtu, 03 April 2021

TIM SEMINAR

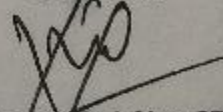
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

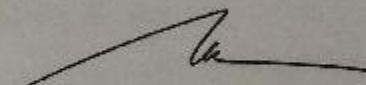
Pembimbing


Rahmad Bahaglia SE, M.si

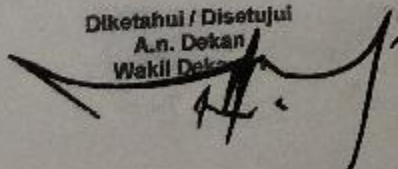
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 955/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 07 Ramadhan 1442 H
 19 April 2021 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)
 Kebun Bandar Selamat Asahan
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Siti Sarah
 N P M : 1705160101
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



Perkebunan Nusantara

Bandar Selamat, 03 Agustus 2021

KBDSL/ X / 2021/ 2021

Menyelesaikan Riset

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238
Di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 945/11.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 08 April 2021 dan Nomor : 955/11.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 19 April 2021 perihal Menyelesaikan Riset. Dengan ini kami sampaikan bahwa Permohonan Menyelesaikan Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Kebun Bandar Selamat pada prinsipnya dapat disetujui.

Adapun nama Mahasiswa yang Menyelesaikan Riset tersebut sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	Desi Riza Herum	1705160040	Manajemen
2	Siti Sarah	1705160101	Manajemen

Selama Menyelesaikan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat antara lain :

1. Memakai masker selama melaksanakan Riset di Lingkungan Perusahaan.
2. Mahasiswa tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki risiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa yang bersangkutan.
3. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa :
 - a. Bagian Administrasi :
 - 1) Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang hitam
 - b. Lapangan : Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa yang bersangkutan dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan mematuhi standar Protokol Covid - 19.
4. Hasil Menyelesaikan Riset semata - mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah dan Surat Menyelesaikan Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan Menyelesaikan Riset dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero) Kebun Bandar Selamat cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan Data dan Dokumen yang bersifat rahasia.

Demikian disampaikan agar maklum.



terusan :

- Mahasiswa ybs
- Arsip

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
Kebun Bandar Selamat