

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PUDAM
TIRTA BINA KAB LABUHANBATU**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



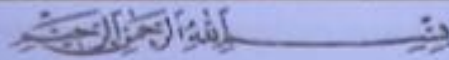
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : HABIBILLAH
NPM : 1805160145
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Agustus 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhaluskan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **HABIBILLAH**
NPM : **1805160145**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PUDAM TIRTA BINA KAB LABUHAN BATU**

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

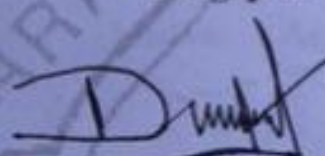
Tim Penguji

Penguji I



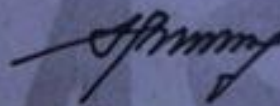
Assoc. Prof. Dr. J. FRIZEN, SE., M.Si.

Penguji II



Drs. DANISKANDAR, SE., M.M.

Pembimbing



HANIFAH YASIN, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. 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

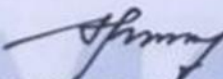
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HABIBILLAH
N.P.M : 1805160145
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PUDAM
TIRTABINA KAB LABUHAN BATU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.


Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi



HANIFAH JASIN, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Habibillah
NPM : 1805160145
Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pdam Tirtabina Kab Labuhan Batu

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|------------|-------------|
| Bab 1 | - DAFTAR ISI, IDENTIFIKASI MASALAH - LATAR BELAKANG MASALAH | 30/08-2022 | 7 |
| Bab 2 | - KERANGKA KONSEP | | 7 |
| Bab 3 | - UJI VALIDITAS | | 7 |
| Bab 4 | - DATA RESPONDEN, PEMBAHASAN - KETIMPULAN DAN SARAN, SIKS ANGKET | | 7 |
| Bab 5 | - KETIMPULAN DAN SARAN - LAMPIRAN | | 7 |
| Daftar Pustaka | | | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | JUDAH DIPERAPOR DAN DEC UTMV/K PAPAT DIBUJUTKAN | 31/08-2022 | 7 |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Hanifah Jasin, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PUDAM TIRTA BINA KAB LABUHANBATU

Oleh:

HABIBILLAH

NPM : 1805160145

Email: Habibillah2019@gmail.com

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan Disiplina kerja, Kepemimpinan dan Pengawasan. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu. Dari hasil pengujian Pengawasan (X2) menunjukkan bahwa Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu. Untuk Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND SUPERVISION ON THE WORK DISCIPLINE OF PUDAM TIRTA BINA KAB LABUHANBATU EMPLOYEES

Oleh:

HABIBILLAH

NPM : 1805160145

Email: Habibillah2019@gmail.com

Work discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they want to change a behavior as well as an effort to increase one's awareness and willingness to obey all company regulations and applicable social norms. The Effect of Leadership and Supervision on Work Discipline of PUDAM Tirta Bina Employees, Labuhanbatu Regency. This study uses HRM theory related to work discipline, leadership and supervision. This study uses an associative and quantitative approach. The sample in this study was 79 people using a saturated sample. Data collection techniques used in this study using a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test, and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that the leadership discipline variable (X1) has no positive and significant effect on the work of PUDAM Tirta Bina employees, Labuhanbatu Regency. From the results of the Supervision test (X2), it shows that Supervision (X2) has a positive and significant effect on the work discipline of PUDAM Tirta Bina employees, Labuhanbatu Regency. For leadership and supervision, it has a positive and significant effect on the work discipline of PUDAM Tirta Bina employees, Labuhanbatu Regency.

Keywords : Work Disciplin, Leadership, Supervision.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur, penulis panjatkan pada Allah SWT, tempat dimana penulis mengabdikan sebagai hamba serta menggantungkan segala doa dan harapan Shalawat serta salam saya yang menulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Hanya kepada rahmat dan hidayah dan keridhaan-Nyalah penulis memiliki kemampuan kesempatan dan kemudahan untuk menulis skripsi ini.

Saya menulis skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PUDAM TIRTA BINA KAB LABUHANBATU”.

Dalam menulis skripsi ini, saya sebagai penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman teman, dan keluarga sehingga saya dapat menulis skripsi ini sebaik mungkin.

Akhir kata saya sebagai penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini diantaranya :

Kepada Ayahanda tercinta Mulyadi dan Ibunda tercinta Latifah Hanum Nasution yang telah memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada saya selama ini dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada nama nama dibawah ini:

1. Bapak Prof DR. AGUSANI, M.APselaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. JANURI, S.E, MM, M,SIselaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. ADE GUNAWAN, S.E, M.SIselaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatra Utara.
5. Bapak JASMAN SYARIFFUDIN, S.E, M.SIselaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. DR. JUFRIZEN S.E, M.SIselaku Sekretaris Program Studi Manjemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ibu Hanifa Jasin,SE.,M.siselaku dosen pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing saya dalam penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis Program Studi Manajemen, Terimakasih atas pembelajaran yang diajarkan selama ini.
9. Terima kasih kepada teman saya yang sama-sama berjuang dalam penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih buat keluarga saya Sapma PP Umsu yang membuat saya termotivasi dalam cepat menyelesaikan skripsi
11. Terimakasih buat Mayang, Dicki, Ridwan,J, Dan kawan kawan yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu saya ucapkan terimakasih dalam membantu saya menulis skripsi ini.

Akhir kata, saya mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan semoga Skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikumWarahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2022

Penulis

HABIBILLAH

1805160145

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | x |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan dan Rumusan Masalah | 5 |
| 1.4 Tujuan dan manfaat penelitian | 5 |
| | |
| BAB2 KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Uraian Teoritis..... | 8 |
| 2.1.1 Displin Kerja | 8 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 10 |
| 2.1.3 Indikator Disiplin Kerja | 13 |
| 2.1.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja | 15 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.2 | Kepemimpinan | 16 |
| 7 | | |
| 2.2.1 | Pengertian Kepemimpinan | 16 |
| 7 | | |
| 2.2.2 | Gaya Kepemimpinan | 18 |
| 2.2.3 | Fungsi Kepemimpinan | 20 |
| 2.2.4 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan | 21 |
| 2.3 | Pengawasan | 21 |
| 2 | | |
| 2.3.1 | Pengertian Pengawasan Kerja | 22 |
| 2.3.2 | Kerangka Konseptual | 27 |
| 2.4 | Hipotesis | 30 |

BAB 3 METODE PENELITIAN 301

| | | |
|-------|-----------------------|----|
| 3.1 | Pendekatan Penelitian | 30 |
| 1 | | |
| 3.2 | Definisi Operasional | 30 |
| 1 | | |
| 3.2.1 | Kedisiplin | 31 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.2.2 | Kepemimpinan | 33 |
| 3.2.3 | Pengawasan | 34 |
| 3.3 | Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian..... | 35 |
| 3.3.1 | Lokasi Penelitian | 35 |
| 3.3.2 | Waktu Penelitian | 35 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 3.4.1 | Populasi | 35 |
| 3.4.2 | Sampel | 36 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| | 6 | |
| 3.5.1 | Daftar Pertanyaan | 36 |
| 3.6 | Uji Validitas dan Reliabilitas | 35 |
| | 7 | |
| 3.6.1 | Uji Validitas | 37 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas | 40 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data..... | 41 |
| 3.7.1 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 41 |
| 3.7.2 | Uji Normalitas Data..... | 42 |
| 3.7.3 | Uji Multikolinieritas..... | 42 |
| 3.7.4 | Uji Heteroskedastisitas..... | 43 |
| 3.8 | Uji Hipotesis | 43 |
| 3.8.1 | Uji Secara Parsial (Uji T)..... | 43 |

| | |
|---|-----------|
| 3.8.2 Uji Simultan (Uji F)..... | 44 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| 4.1 Deskripsi Hasil Penelitian | 46 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden..... | 47 |
| 4.1.2 Disiplin Kerja..... | 51 |
| 4.1.3 Kepemimpinan..... | 53 |
| 4.1.4 Pengawasan..... | 55 |
| 4.2 Uji normalitas..... | 57 |
| 4.3 Multikolineritas..... | 58 |
| 4.4 Uji Heterokedastisitas..... | 59 |
| 4.5 Regresi Linier Berganda..... | 60 |
| 4.6 Uji Hipotesis..... | 62 |
| 4.6.1 Uji Parsial (Uji t)..... | 62 |
| 4.6.2 Uji Simutan (Uji F)..... | 65 |
| 4.7 Koefisien Determinasi..... | 67 |
| 4.8 Pembahasan..... | 67 |
| BAB 5 PENUTUP..... | 72 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 72 |
| 5.2 Saran..... | 72 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja | 32 |
| Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan | 33 |
| Tabel 3.3 Indikator Pengawasan | 33 |
| Tabel 3.4 Waktu Penelitian | 34 |
| Tabel 3.5 Data Karyawan PUDAM Tirt Bina Kab Labuhanbatu | 34 |
| Tabel 3.6 Skala Likert | 36 |
| Tabel 3.7 Uji Validitas Disiplin Kerja | 38 |
| Tabel 3.8 Uji Validitas Kepemimpinan | 38 |
| Tabel 3.9 Uji Validitas Pengawasan | 39 |
| Tabel 3.10 Uji Realibilitas Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan | 40 |
| Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden | 46 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 48 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 49 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 50 |
| Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja | 51 |
| Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kepemimpinan | 53 |
| Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Pengawasan | 55 |
| Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas | 58 |
| Tabel 4.10 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda | 61 |
| Tabel 4.11 Uji Statistik Parsial (Uji-t) | 63 |
| Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji-f) | 65 |
| Tabel 4.13 Koefisien Determinasi | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan(X1) Terhadap Disiplin (Y) | 28 |
| Gambar 2.2 Pengaruh Pengawasan(X2) Terhadap Disiplin(Y) | 29 |
| Gambar 2.3 Kerangka Konseptual | 30 |

| | |
|---|----|
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T | 44 |
| Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hopotesis Uji F | 45 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas | 57 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas | 59 |
| Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T | 63 |
| Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T | 64 |
| Gambar 4.5 Kurva Uji F | 65 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era globalisasi sekarang ini menurut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan, dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta disiplin, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Pada setiap perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting yang wajib dijaga oleh perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa.

Perusahaan Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina, Kabupaten Labuhan Batu merupakan Perusahaan Daerah atau disebut Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dikelola langsung oleh pemerintah Kabupaten Labuhan Batu. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 5 Tahun 1975 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air

Minum Daerah Tingkat II Labuhanbatu, sebagaimana telah di ubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tingkat II Labuhanbatu Nomor 7 tahun 1980 Tentang Perubahan ke tiga atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1975 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Daerah Tingkat II Labuhanbatu. Dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dilihat kedisiplinan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pengawasan kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Banyak factor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai tersebut, dugaan sementara yang menyebabkan rendahnya kinerja tersebut adalah karena gaya kepemimpinan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Aries Susanty Sigit Wahyu Baskoro, 2012)

Dalam menegakkan kedisiplinan, perusahaan perlu memberikan pengawasan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan perusahaan. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya.

Berdasarkan riset awal penulis di PUDAM Tirta Bina Cabang Kab Labuhan Batu penulis menemukan masalah dimana atasan yang kurang

memberi pengawasan pada bawahan bahkan perlu lebih bersifat otoraktis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan. Dan pimpinan juga terlihat kaku dalam penerapan, sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan dilapangan. Apakah hal ini dapat menurunkan Kedisiplinan karyawan.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membetuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2009).()

Berdasarkan riset awal di PUDAM Tita Bina Kab. Labuhanbatu menemukan masalah dimana pendisiplinan belum optimal. Hal ini dikarekan kesibukan pimpinan perusahaan dan belum maksimal menghadapi seluruh karyawannya, sehingga tanpa disadari para karyawan kurang mendapatkan pendisiplinan langsung dari atasan dan mempengaruhi produktivitas kerja dan sulit untuk mencapai yang dinginkan perusahaaan dan menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Melayu S.P Hasibuan, 2012) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang

“ Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina KabLabuhanbatu “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu yang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Kurangnya dalam kepemimpinan yang menyebabkan kurangnya disiplin karyawan.
2. Kurangnya pengawasan kerja yang menyebabkan belum optimalnya disiplin karyawan.
3. Kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada , Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu?
- b. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu?
- c. Apakah Kepemimpinan dan Pengawasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab labuhanbatu?

1.4 Tujuan dan manfaat penelitian

a. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusalan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu

b. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis.

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan, pengawasn kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

- b. Manfaat praktis.

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PUDAM Tirta Bina KabLabuhanbatu

- c. Manfaat bagi peniliti selanjutnya.

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang dilakukan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesimpulan disiplin kerja merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki seorang karyawan seperti ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja sesuai etika, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya (Rivai, 2010).

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Tanggung jawab secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut (Marinir, 2006).

Disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Rosidah, 2009). Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2000). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rifai, 2004).

Menurut kedisiplinan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat (waskat), Sanksi hukuman, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan.

Menurut pendapat Keith Davis, mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman

organisasi(Mangkunegara, 2014). Dengan demikian pendapat para ahli (Hasibuan, 2011), diatas ditarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Sutrisno, 2009)menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, kerja akan dapat bekerja dengan baik dan tekun. Serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar , sehingga menyebabkan dia sering mangkir serta minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan

dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan beberapa dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja, orang yang tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tau dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang, tetapi mereka juga butuh perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri, keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinannya yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia buka hanya dekat dalam arti fisik tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat bekerja, dan moral bekerja.

7. Dicipkatakan kebiasaan-kebiasan positif yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c. Sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat para rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3 Indikator disiplin kerja

Sedangkan menurut (Agustini, 2011) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran.

Yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

2. Tata cara kerja.

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

3. Ketaatan pada atasan.

Yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan yang baik.

4. Kesadaran bekerja.

Yaitu sikap seorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab. Jadi karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab.

Yaitu kesedian karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan (Soejono, 2001) menyatakan bahwa kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu.

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2. Kesetiaan / patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.

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

3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat.

Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

2.1.4 Jenis-jenis disiplin kerja

Disiplin kerja dapat timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah. Menurut (GR. Terry, dalam Winardi, 2003), membagi jenis disiplin menjadi dua, yaitu:

1. Disiplin yang ditimbulkan dari diri sendiri (*self imposed discipline*).

Disiplin yang timbul dari diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan atau atas ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa lebih menjadi bagian perusahaan sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku

2. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*).

Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini tumbuh atas perasaan yang ikhlas akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman yang lain.

Sedangkan menurut (Handoko, 2008), mengatakan bahwa kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

1. Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*).

Adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong karyawan mentaati berbagai peraturan/ ketentuan yang berlaku dan memenuhi standard

yang telah ditetapkan. Atau, suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri sehingga karyawan menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa pimpinannya.

2. Disiplin korektif (*Corrective Discipline*).

Ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggran lebih lanjut. Kegiatan karaktif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa skorsing.

Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya.

Menurut (Rosidah, 2009) produktivitas menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input.

Menurut(Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut (Richard L. Daft, 2006) produktivitas adalah hasil barang atau jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi. Kemudian dijelaskan (Wibowo, 2007) produktivitas adalah hubungan antara keluaran dan masukan yang diperlukan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bersemangat dalam melakukan tugasnya.

Menurut(Rivai, 2004 : 2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Nixon(Salusu, 2015 : 113) melihat kepemimpinan sebagai suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa dan visi itu memberi inspirasi bagi pemimpin agar ia mampu meneruskan inspirasi itu kepada orang lain. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Benni dan Nanus(Salusu, 1985 : 113) kepemimpinan sering dikatakan sebagai mitos atau setidaknya mengandung unsur mitos karena merupakan keterampilan yang langka.” Kepemimpinan melibatkan interaksi antara pihak yang dipimpin dan pihak yang memimpin. Pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan melakukan koordinasi juga berperan dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya agar mampu melibatkan diri dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Seorang pemimpin tak hanya berperan dan berperilaku sebagai atasan yang keinginan dan kemauannya harus diikuti orang lain tetapi harus memahami konsep gaya kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebelum dibahas mengenai pengertian gaya kepemimpinan maka perlu diketahui pengertian gaya kepemimpinan

menurut para ahli terlebih dahulu. Menurut Rivai (2004 : 64) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut pakar manajemen modern gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat menyatukan 3 variabel situasional, yaitu hubungan pimpinan dan anggota, struktur tugas, serta posisi kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terbaik adalah jika posisi kekuasaan itu moderat. Secara konseptual menurut Lewin, Lippit, white dkk (Salusu, 2015 : 116) mengkategorikan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Gaya direktif, pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya,
- b. Gaya konsultatif, dibangun di atas gaya direktif, kurang otoriter, dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi,
- c. Gaya partisipatif, bertolak dari gaya konsultatif yang bisa berkembang kearah saling percaya antara pemimpin dan bawahan,
- d. Gaya free-rein, gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif.

Dari berbagai definisi para ahli tentang gaya kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi itu.

Fungsi kepemimpinan menurut (Rivai, 2004 : 53) memiliki dua dimensi seperti:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Menurut Rivai (2004 : 53-54) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi intruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilaman, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- b. Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi

dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

- c. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- e. Fungsi pengendalian, fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Sebagai penggerak sumber daya, seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ngalim Purwanto dalam (Sutikno, 2014 : 62) adalah:

- a. Keahlian dan pengetahuan,
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya,
- c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin,
- d. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menunjang keberhasilan kepemimpinan baik yang berasal dari dalam diri pemimpin (seperti keahlian, pengetahuan, kepribadian dan lain-lain) maupun yang berasal dari luar diri pemimpin (seperti jenis pekerjaan atau lembaga tempat bekerja, pengikut dan sebagainya).

Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi bersangkutan. Menurut Torang (2013 : 62) Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memberikan motivasi yang kuat untuk bekerja dan berprestasi, yang akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi maupun kinerja individu. Sedamaryanti (2011 : 28) mengemukakan bahwa kepemimpinan menghasilkan dampak terbesar kepada kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam hubungan antara kesuksesan organisasi, kesuksesan pegawai, dan kepemimpinan.

2.3 Pengawasan

2.3.1 Pengertian pengawasan kerja

Pengawasan kerja bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan

dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Menurut (George R Terry, 2006),() pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut

(Sule, 2008) menyatakan Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja

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

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

Dari pendapat ahli diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan berasal dari dalam dan luar organisasi.

b. Indikator pengawasan kerja

Menurut (Handoko, 2009) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan.

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah:

- Pengamatan.
- Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
- Metode-metode otomatis
- Pengujian atau dengan pengambilan sample

3. Penilaian kinerja .

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

4. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksana menyimpang dari standar yang dilakukan pengawasan

c. Karakteristik-karakteristik pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif. (Handoko, 2001) adalah:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu.

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Objektif dan Menyeluruh.

Informasi harus bisa dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic.

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis.

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional.

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran organisasi.

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8. Fleksibel.

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

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

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

10. Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Sedangkan menurut (Kreitner, dalam Harahap, 2000) pengawasan efektif jika memenuhi syarat:

a. Integrasi

Pengawasan harus terintegrasi dengan keseluruhan sistem organisasi atau built in control.

b. Obejektif.

Sistem pengawasan harus menggunakan dan memberikan informasi yang objektif.

c. Akurat.

Sistem pengawasan harus menggunakan dan memberikan informasi yang akurat.

d. Tepat waktu.

Informasi yang dilibatkan kepada sistem pengawasan harus tepat waktu.

e. Fleksibel.

Sistem pengawasan harus fleksibel sehingga dapat mengakomodasikan perubahan-perubahan dan penyesuaian.

Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengawasi kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh perusahaan. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

2.3.2 .Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka untuk melihat keterkaitan antara variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*), yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian. Dimana pengawasan dan disiplin sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang telah diberlakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan disiplin kerja dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kepemimpinan yang dilakukan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Ngaisah (2009), (Utomo et al., 2021), (Afandi & Bahri, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.



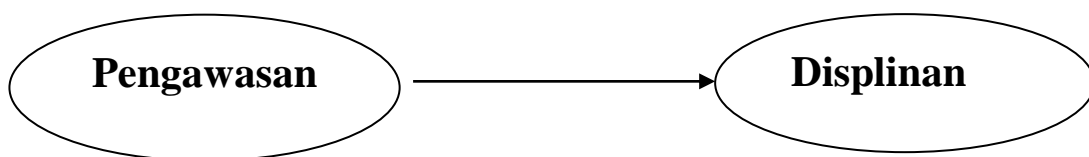
Gambar II. 1 Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Disiplin Karyawan(Y)

2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap disiplin Kerja Karyawan

Sutrisno (2013:109), pengawasan adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu pengawasan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Handoko (2002:176) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “pengawasan adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih

tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

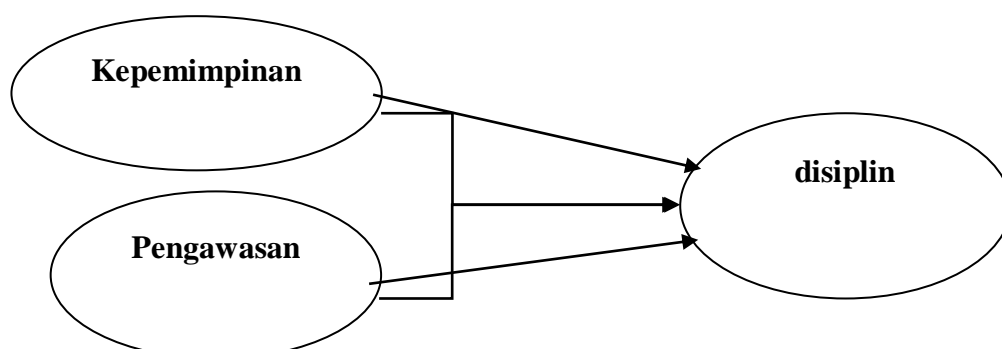
Hasil penelitian (Jufrizen, 2016), ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.



Gambar II. 2 Pengaruh Pengawasan (X_2) Terhadap Disiplin kerja Karyawan (Y)

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Nawawi (2013:29) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (karyawan). Berdasarkan Handoko (2002:176), (Rizal & Radiman, 2019), (Tupti & Lesmana, 2021), (Kamal, 2015), (Bahagia et al., 2021), (Jufrizen, 2015), (Sarah, 2022), (Mawarsih, 2017) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta BinaKabLabuhanbatu.
2. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta bina Kab Labuhanbatu
3. Kepemimpinan dan Pengawasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PUDAM TirtaBinaKabLabuhanbatu

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini untuk mengetahui setiap variabel. Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini dapat dilihat setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya. Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bertujuan untuk mengetahui suatu variabel yang diukur dengan variabel lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional sebagai berikut :

3.2.1 Kedisiplinan

Menurut (Siagian, 2009) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntunan berbagai ketentuan

tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah untuk bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja keras kooperatif dengan para karyawan lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Tabel 3.1

Indikator Disiplin Kerja

| No | Indikator |
|----|----------------------|
| 1 | Tingkat kehadiran |
| 2 | Tata cara kerja |
| 3 | Ketaatan pada atasan |
| 4 | Kesadaran kerja |
| 5 | Tanggung jawab |

Sumber: (Agustini, 2011)

3.2.2 Kepemimpinan

Menurut T Hani Handoko (2013:297),Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri

Tabel 3.2**Indikator Kepemimpinan**

| No | Indikator |
|----|---------------------------------|
| 1 | Kecerdasan |
| 2 | Keluasan Hubungan Sosial |
| 3 | Inisiatif Diri |
| 4 | Sikap Sikap Hubungan Mansusiawi |

Sumber (Handoko, 2009)

3.2.3 Pengawasan

Menurut (Ali Imron, 2013) pengawasan adalah suatu aktivitas yang selalu mengupayakan agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Tabel 3.3**Indikator Pengawasan**

| No | Indikator |
|----|--|
| 1 | Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan |
| 2 | Pengukuran kerja |
| 3 | Penilaian kinerja |
| 4 | Perbaikan pelaksanaan |
| 5 | Perbaikan atas penyimpangan |

Sumber: (Handoko, 2009)

3.3 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan pada PUDAM Tirta Bina Kab.Labuhanbatu

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan Juni 2022. Hal ini dapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.4

| No | Kegiatan | Waktu Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|------------------|---|---|---|---------|---|---|---|--------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | Mar-22 | | | | Aprl-22 | | | | Jul-22 | | | | Agus-22 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Riset Awal | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 3 | Survey lokasi | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 5 | Riset | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 6 | Tahap Penelitian | | | | | | | | | | | ■ | | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Tabel 3.5

Tabel Data Karyawan PUDAM Tirta Bina Kab.Labuhanbatu

| No | Nama Unit | Jumlah |
|----|----------------------------|----------|
| 1 | Pembukuan | 2 orang |
| 2 | Keuangan | 3 orang |
| 3 | Sekretariat dan Personalia | 4 orang |
| 4 | Umum dan Pergudangan | 3 orang |
| 5 | RumahTangga | 4orang |
| 6 | Pembaca Meter | 5orang |
| 7 | Rekening | 2orang |
| 8 | Pelayan dan Pengaduan | 3orang |
| 9 | Penagihan Dan Tunggakan | 4orang |
| 10 | Pendataan | 2 orang |
| 11 | Bagian Tehnik | 47 orang |
| | Total JumlahKaryawan | 79 orang |

Sumber: PUDAM Tirta Bina KabLabuhanbatu

Menurut (Sugiyono, 2011) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas hasil pembahasan

Populasi dari penelitian ini adalah 79 karyawan kantor PUDAM Tirta Bina Kab.Labuhanbatu untuk memperjelas jumlah populasi karyawan tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut

3.4.2 Sampel

Munurut (Sugiyono, 2014) sampel adalah bagaian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 79 karyawan pada PUDAM Tirta Bina Kab.Labuhanbatu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu menentukan cara pengumpulan data. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (reabilitas). Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Daftar pertanyaan (*quesioner*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dalm bentuk angket yang akan ditunjukkan kepada para karyawan yang di PUDAM TirtaBina Kab Labuhanbatu dengan menggunakan skala likert dengan bentuk Cheklist , dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel 3.6

Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur setiap butir pertanyaan dan menentukan besar dan tidaknya instrumen data yang diperoleh serta, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

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

Keterangan :

n = Banyaknya Pasangan pengamat

$\sum x$ = Jumlah Pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah Pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x y$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya kolerasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Terima H_0 jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05
- b) Tolak H_0 jika nilai kolerasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0.05

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

| Item pertanyaan | | nilai korelasi | probabilitas | keterangan |
|--------------------|----|----------------|--------------|------------|
| Disiplin Kerja (Y) | 1 | 0,482 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 2 | 0,475 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 3 | 0,356 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 4 | 0,373 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 5 | 0,391 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 6 | 0,256 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 7 | 0,377 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 8 | 0,277 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 9 | 0,399 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 10 | 0,293 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber: Diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruh valid.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

| Item pertanyaan | nilai korelasi | probabilitas | keterangan | |
|-------------------|----------------|---------------|--------------|-------|
| Kepemimpinan (X1) | 1 | 0,301 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 2 | 0,348 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 3 | 0,356 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 4 | 0,471 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 5 | 0,506 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 6 | 0,341 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 7 | 0,352 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 8 | 0,368 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 9 | 0,385 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 10 | 0,352 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber: Diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

| Item pertanyaan | nilai korelasi | Probabilitas | keterangan | |
|-----------------|----------------|---------------|--------------|-------|
| Pengawasan (X2) | 1 | 0,292 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 2 | 0,450 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 3 | 0,383 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 4 | 0,530 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 5 | 0,371 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 6 | 0,320 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 7 | 0,312 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 8 | 0,434 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 9 | 0,405 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | 10 | 0,382 > 0,218 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber: Diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan valid bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi, 2015) tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, irfan dan Manurung (2015:82) pengujian reabilitas dilakukan dengan cronbach alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha \geq 0,06 pada taraf 5% dengan rumus alpha sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah Varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria penguji reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel, jika koefisien realibilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah realibil. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika alpha cronbach \geq 0,6 maka data reliabel (terpecaya)

- 2) Jika alpha cronbach $\leq 0,6$ maka data tidak reliabel (tidak terpecahya)

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
|--------------------|----------------|---------|------------|
| Disiplin kerja (Y) | 0,84 | 0,6 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X1) | 0,79 | | Reliabel |
| pengawasan (X2) | 0,170 | | Reliabel |

Sumber: Diolah oleh SPSS 25

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0.60 . Dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini :

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + \beta_{1x1} + \beta_{2x2}$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

β_1 dan β_2 =.Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pengawasan

Sebelum dilakukan uji linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri atas:

3.7.2 Uji Normalitas Data

Uji menganalisis untuk mengetahui apakah distribusi sebuah distribusi mengikuti atau mendekati distribus normal. Uji nomalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah ditribusi data normal atau tidak, yaitu digunakan penguji secara statistik.

Menurut (Singgih Santoso, 2012), dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya (AsymptoticSignifinance), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

3.7.3 Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas , demikian juga

sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi daintara variabel independen. Penguji multikolineritas dilakukan dengan VIF antara variabel independen dan nilai toilerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritass adalah nilai toilerance $< 0,10$ atau dengan $VIFM > 10$.

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Sunyoto (2016:90), menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t disebut juga signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independe*) terhadap variabel terikat (*depende*) digunakan uji t dengan rumus :

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

Keterangan :

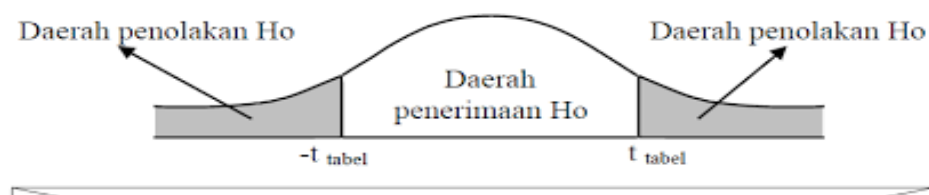
t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T



Bentuk pengujiannya adalah:

*Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh antara variabel dependen (X) dengan variabel independent (Y)

*Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen(X) dengan varibel independen (Y)

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak variabel dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5 % (0,05) dengan rumus :

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

Keterangan :

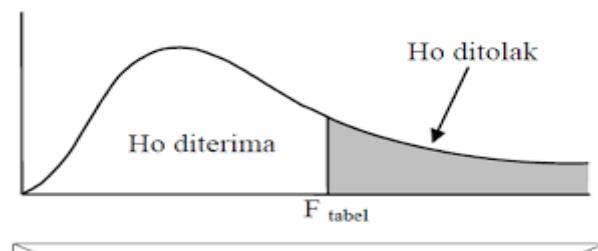
F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data sampel

F tabel
Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F



Hipotesis dalam penelitian ini :

- 1) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \beta \neq 0$)
 - 2) Apabila nilai signifikan $>$ maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \beta = 0$)
- 4 Uji detetminasi (R^2)

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

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pengawasan (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 79 karyawan P UDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu. Responden sampel penelitian ini menggunakan skala likert berbentuk ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel .4.1.

Kriteria Jawaban Responden

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat di pahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan 5 dan skor terendah diberikan nilai 1 Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | | | | |
|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| laki-laki | 47 | 59,5 | 59,5 | 59,5 |
| perempuan | 32 | 40,5 | 40,5 | 40,5 |
| | 79 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 79 responden terdapat 47 orang dengan persentase 59,5% laki-laki dan perempuan 32 orang

dengan persentase 40,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan yang bekerja pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu. Laki-laki cenderung ditempatkan dibagian lapangan, sedangkan perempuan ditempatkan di bagian kantor.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.3 berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan

| | | Usia | | | |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21-30 | 13 | 16.5 | 16.5 | 16.5 |
| | 31-40 | 32 | 40.5 | 40.5 | 57.0 |
| | 41-50 | 28 | 35.4 | 35.4 | 92.4 |
| | >51 | 6 | 7.6 | 7.6 | 100.0 |
| | Total | 79 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: SPSS versi 28

Berdasarkan tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 16,5%, responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 40,5%, responden yang berusia 41 - 50 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 35,4%, dan responden yang berusia >51 tahun 5 orang dengan persentase 7,6%. Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 31-40 lebih banyak sebesar 32 orang responden dengan persentase 40,5% di PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.4 berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | | Pendidikan Terakhir | | | |
|-------|-------------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sma Dan Sederajat | 15 | 19.0 | 19.0 | 19.0 |
| | Diploma | 7 | 8.9 | 8.9 | 27.8 |
| | Sarjana | 52 | 65.8 | 65.8 | 93.7 |
| | Pasca Sarjana | 5 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| | Total | 79 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: SPSS versi 28

Berdasarkan data tabel IV.4 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 15 orang dengan persentase 19,0%, berpendidikan Diploma berjumlah 7 orang dengan persentase 9,1%, berpendidikan Sarjana berjumlah 52 orang dengan persentase 65,8%, dan Pascasarjana berjumlah 5 orang dengan persentase 6,3%.

Pada data tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana lebih banyak dari tingkat pendidikan lainnya sebanyak 52 orang karyawan dengan persentase 65,8% di PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para

karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik berdasarkan masa kerja yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

| | | Masa Kerja | | | |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 0-5 | 30 | 38.0 | 38.0 | 38.0 |
| | 6-10 | 32 | 40.5 | 40.5 | 78.5 |
| | 11-15 | 9 | 11.4 | 11.4 | 89.9 |
| | 16-20 | 5 | 6.3 | 6.3 | 96.2 |
| | >21 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| | Total | 79 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: SPSS versi 28

Berdasarkan tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya 0-5 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 38,0%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 40,5%, responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 11,4%, responden yang masa kerjanya 16-20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 6,3%, dan responden masa kerjanya > 21 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8%.

Data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu mayoritas masa kerjanya lebih lama adalah 6-10 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 40,5%. Hal ini dikarenakan semakin giat dan tekun karyawan dalam bekerja, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang disiplin dalam bekerja.

4.1.2 Disiplin Kerja

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)

| Sangat setuju | | Setuju | | kurang setuju | | Tidak Setuju | | sangat tidak setuju | | Jumlah | |
|---------------|------|--------|-------|---------------|-------|--------------|------|---------------------|------|--------|------|
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 4 | 5,1% | 34 | 43,0% | 37 | 46,8% | 4 | 5,1% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 6 | 7,6% | 39 | 49,4% | 32 | 40,5% | 2 | 2,5% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 5 | 6,3% | 45 | 57,0% | 27 | 34,2% | 2 | 2,5% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 2 | 2,5% | 54 | 68,4% | 23 | 29,1% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 2 | 2,5% | 52 | 65,8% | 25 | 31,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 4 | 5,1% | 45 | 57,0% | 30 | 38,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 1 | 1,3% | 53 | 67,1% | 25 | 31,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 4 | 5,1% | 43 | 54,4% | 31 | 39,2% | 1 | 1,3% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 2 | 2,5% | 40 | 50,6% | 35 | 44,3% | 2 | 2,5% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 3 | 3,8% | 44 | 55,7% | 31 | 39,2% | 1 | 1,3% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |

Sumber: SPSS Versi 28

Dari tabel diatas dapat diuraikan:

1. Jawaban responden tentang Absensi kehadiran sangat penting utk menegakkan disiplin kerjamayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang 43,0%.
2. Mayoritas responden tentang peraturan yg diterapkan menjadikan para karyawan termotifasi dalam menyelesaikan tugas yg diberikan pimpinan mayoritas menjawab setuju 39 orang 49,4%.
3. Jawaban responden tentang memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik mayoritas menjawab setuju 45 orang 57,0%.
4. Jawaban responden tentang selalu mendorong karyawan agar berprestasi yg lebih bagus dalam bekerja mayoritas menjawab setuju 54 orang 68,4%.
5. Jawaban responden tentang hasil kerja yang saya hasilkan sesuai dengan rencana kerja yang diterapkan oleh pemimpin saya responden menjawab setuju 52 orang 65,8%.
6. Jawaban reponden tentang saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik responden menjawab setuju 45 orang 57.0%.
7. Jawaban reponden tentang karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor responden menjawab setuju 53 orang 67.1%.
8. Jawaban responden tentang mampu mengerjakan kerjaan tanpa adanya paksaan dari pimpinan responden menjawab setuju 43 orang 54,4%

9. Jawaban responden tentang Atasan memberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yg saya lakukan responden menjawab setuju 40 orang 50,6%
10. Jawaban responden tentang saya sanggup melakukan tugas yang diberikan responden menjawab setuju 44 orang 55,7 %

4.1.3 Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

| Sangat setuju | | Setuju | | kurang setuju | | Tidak Setuju | | Sangat tidak setuju | | Jumlah | |
|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|------|---------------------|------|--------|------|
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | |
| 14 | 17,7% | 45 | 57,0% | 20 | 25,3% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 10 | 21,5% | 52 | 65,8% | 17 | 21,5% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 13 | 16,5% | 43 | 54,4% | 23 | 29,1% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 3 | 3,8% | 60 | 75,9% | 16 | 20,3% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 2 | 2,5% | 52 | 65,8% | 25 | 31,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 18 | 22,8% | 45 | 57,0% | 16 | 20,3% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 5 | 6,3% | 58 | 73,4% | 16 | 20,3% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 12 | 15,2% | 48 | 60,8% | 19 | 24,1% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 14 | 17,7% | 43 | 54,4% | 22 | 27,8% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 11 | 13,9% | 51 | 64,6% | 22 | 27,8% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |

Sumber: Diolah oleh SPSS Versi 28

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Mampu menyelesaikan masalah dalam waktu yg singkat kerja mayoritas menjawab setuju 45 orang 57,0%
2. Jawaban responden tentang cepat tanggap dalam mengambil keputusan mayoritas menjawab setuju 52 orang 65,8%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan dapat untuk tujuan yang lebih baik mayoritas menjawab setuju 43 orang 54,4%
4. Jawaban responden tentang membantu karyawan dalam mendapatkan bantuan yang maksimal mayoritas menjawab setuju 60 orang 75,9%
5. Jawaban responden tentang perhatian dalam kesejahteraan karyawan mayoritas menjawab setuju 52 orang 65,8%
6. Jawaban responden karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk mayoritas menjawab setuju 45 orang 57,0%
7. Jawaban responden karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan mayoritas menjawab setuju 58 orang 73,4%
8. Jawaban responden mampu menjaga hubungan dengan bawahan mayoritas menjawab setuju 48 orang 60,8%

9. Jawaban responden penggerak dalam melakukan perbuatan yang menyenangkan mayoritas menjawab setuju 43 orang 54,4%

10. Jawaban responden saya selalu menciptakan semangat kerja tim mayoritas menjawab setuju 51 orang 64,6%

4.1.4 PENGAWASAN

Tabel 4.8

Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2)

| Sangat setuju | | Setuju | | kurang setuju | | Tidak Setuju | | sangat tidak setuju | | jumlah | |
|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|------|---------------------|------|--------|------|
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 22 | 27,8% | 46 | 58,2% | 11 | 13,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 18 | 22,8% | 46 | 58,2% | 15 | 19,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 19 | 24,1% | 46 | 58,2% | 12 | 15,2% | 1 | 1,3% | 1 | 1,3% | 79 | 100% |
| 17 | 21,5% | 45 | 57,0% | 17 | 21,5% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 12 | 15,2% | 56 | 70,9% | 11 | 13,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 22 | 27,8% | 46 | 58,2% | 11 | 13,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 14 | 17,7% | 50 | 63,3% | 15 | 19,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 6 | 7,6% | 60 | 75,9% | 12 | 15,2% | 1 | 1,3% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 16 | 20,3% | 54 | 68,4% | 9 | 11,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |
| 13 | 16,5% | 52 | 65,8% | 13 | 16,5% | 1 | 1,3% | 0 | 0,0% | 79 | 100% |

Sumber: SPSS Versi 28

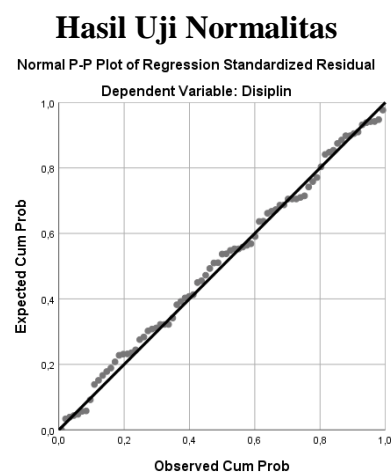
Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mampu menjelaskan penetapan standart pelaksanaan atau perencanaan mayoritas menjawab setuju 46 orang 58,2%
2. Jawaban responden tentang pekerjaan lebih mudah dengan adanya penetapan standart pelaksanaan dan perencanaan mayoritas menjawab setuju 46 orang 58,2%
3. Jawaban responden tentang hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan mayoritas menjawab setuju 46 orang 58,2%.
4. Jawaban responden tentang keberadaan ditempat tepat waktu mayoritas menjawab sangat setuju 45 orang 57,0%.
5. Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat sesuai standart yang ada mayoritas menjawab setuju 56 orang 70,9%.
6. Jawaban responden karyawan bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas menjawab setuju 46 orang 58,2%
7. Jawaban responden Mengembalikan tindakan yang strategis ke kondisi yang lebih baik mayoritas menjawab setuju 50 orang 63,3%
8. Jawaban responden mewujudkan rencana kegiatan tertentu yang dilakukan dalam kenyataan mayoritas menjawab setuju 60 orang 70,9%
9. Jawaban responden pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan mayoritas menjawab setuju 54 orang 68,4%
10. Jawaban responden Karywan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja mayoritas menjawab setuju 52 oran 65,8%

4.2 Uji normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1



Sumber: Data diolah SPSS Versi 28

Pada garis normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memuhi asumsi klasik.

4.3 Multikolieneritas

Uji multikolieneritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

- 1) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah serius.

2) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolineritas.

Dengan SPSS versi 28 maka dapat diperoleh hasil uji multikolineritas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 27.485 | 2 | 13.742 | 6.998 | .002 ^b |
| | Residual | 149.249 | 76 | 1.964 | | |
| | Total | 176.734 | 78 | | | |

a. Dependent Variable: disiplin

b. Predictors: (Constant), pengawasanx2, Kepemimpinanx1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 22.128 | 4.673 | | 4.736 | .000 | | |
| | Kepemimpinanx1 | .011 | .094 | .012 | .113 | .910 | .959 | 1.043 |
| | pengawasanx2 | .337 | .093 | .392 | 3.638 | .000 | .959 | 1.043 |

a. Dependent Variable: disiplin

Sumber: Data Diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel IV.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1.043 dan variabel Pengawasan (X2) sebesar 1.043. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai lebih kecil dari 10,000. Demikian juga nilai *tolerance* lebih besar

0,10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih dari 0,1 lebih kecil dari 10,000

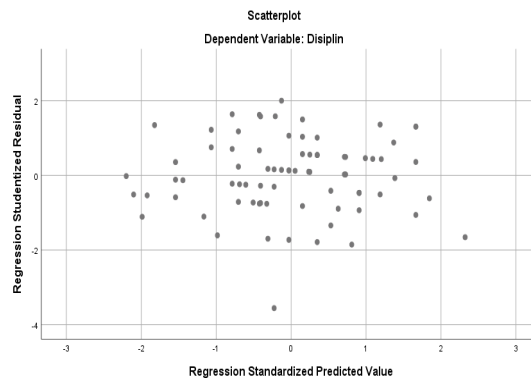
4.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *varians* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Analisi yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 25 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 4.2 **Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan gambar IV.11 di atas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul disatu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu guna pengawasan, disiplin, dan satu variabel dependent yaitu produktivitas kerja. Sebelum dilakukan uji linier berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.128 | 4.673 | | 4.736 | .000 |
| | Kepemimpinanx1 | .011 | .094 | .012 | .113 | .910 |
| | pengawasanx2 | .337 | .093 | .392 | 3.638 | .000 |

a. Dependent Variable: disipliny
Sumber: SPSS Versi 25

Dari data diatas diketahui bahwa nilai-nilai sebagai berikut:

- a. Konstanta : 22.128
- b. Kepemimpinan : .011
- c. Pengawasan : .337

Hasil kerja dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui bahwa persamaan berikut:

$$Y = 22.128 + - 0.11 + 337$$

Hasil persamaan diatas bermakna jika:

1. Persamaan regresi linier berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 22.128 dengan tanda positif. Menunjukkan bahwa jika independen yaitu kepemimpinan (X1) atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka disiplin kerja (Y) adalah sebesar 22.128.
2. Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0.11 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan 1% (dengan adanya asumsi

bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai disiplin kerja akan meningkat 0.11

3. Pengawasan mempunyai koefisien regresi sebesar 0.337 menyatakan bahwa apabila pengawasan ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai disiplin kerja akan meningkat 0.337

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan cara melihat nilai t hitung terhadap t tabel. Apabila t dihitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak (tidak dapat pengaruh secara parsial). Uji Statistik t dapat juga dilakukan dengan melihat probability value $<$ 0,05, maka H_0 di tolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila probability value $>$ 0,05, maka H_0 diterima atau H_0 ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial).

Berdasarkan hasil pengelolaan dengan SPSS versi 28 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik t (Parsial)

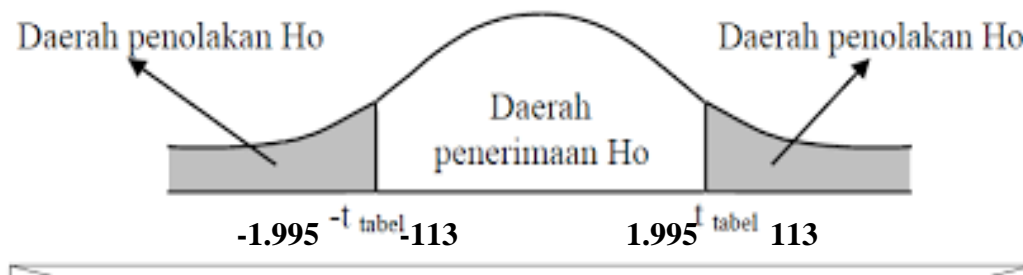
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.128 | 4.673 | | 4.736 | .000 |
| | Kepemimpinanx1 | .011 | .094 | .012 | .113 | .910 |
| | pengawasanx2 | .337 | .093 | .392 | 3.638 | .000 |

a. Dependent Variable: disipliny
Sumber: SPSS versi 25

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 79-2$ adalah 1.995 $t_{hitung} = 113$ dan $t_{tabel} = 1.995$



Gambar 4.3
Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1.995 \leq t_{hitung} \leq 1.995$ pada $\alpha = 5\%$

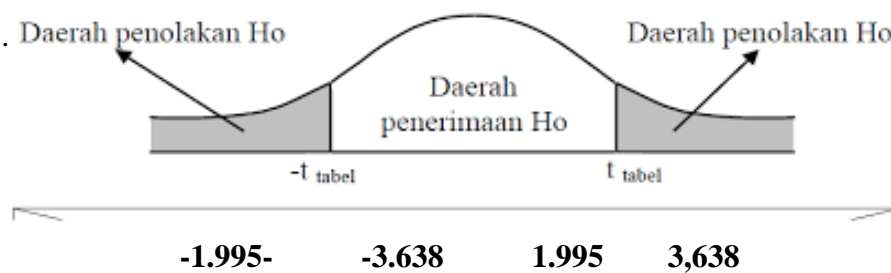
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.995$ atau $-t_{hitung} < -1.995$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 113 dn t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.995 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0. < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu

2. Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap disiplin Kerja(Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak

terhadap disiplin kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 79-2-1 = 76$ adalah 1.995. $t_{hitung} = 3.638$ dan $t_{tabel} = 1.995$. Daerah penolakan H_0



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika $-1.995 \leq t_{hitung} \leq 1.995$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $t_{hitung} > 1.995$ atau $t_{hitung} < -1.995$

Jika t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 1.995 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.995. dengan demikian $t_{hitung} 3.638$ lebih besar dari t_{tabel}

1.995 dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Uji statistik F dilakukan dengan cara melihat nilai F hitung terhadap F tabel. Apabila F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila F hitung $<$ nilai tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial. Uji statistik F juga dapat dilakukan dengan melihat probability value > 0.05 , maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak dapat pengaruh secara simultan).

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 27.485 | 2 | 13.742 | 6.998 | .002 ^b |
| | Residual | 149.249 | 76 | 1.964 | | |
| | Total | 176.734 | 78 | | | |

a. Dependent Variable: disipliny

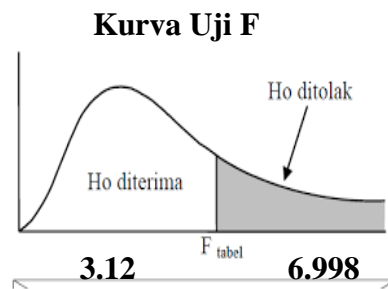
b. Predictors: (Constant), pengawasanx2, Kepemimpinanx1

Sumber: SPSS versi 28

$$F_{\text{tabel}} = 79 - 2 = 3.12$$

$$F_{\text{hitung}} = 6.998 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.12$$

Gambar 4.4



Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar F_{hitung} sebesar 6.998 dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.998 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PUDAM Tirta Bina kab Labuhanbatu.

4.7 Koefisien Determinasi

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya.

Tabel IV.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .394 ^a | .156 | .133 | 1.40136 |

a. Predictors: (Constant), pengawasanx2, Kepemimpinanx1

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .143 ^a | .021 | -.005 | 2.17147 |

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

$$D = 0.156 \times 100$$

$$= 15,6 \%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R Square sebesar 15,6 yang berarti 15,6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan sebesar 15,6% untuk mengetahui variabel disiplin kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 15,6\% = 0,844\%$. Hal ini menunjukkan 0,844% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian ini disiplin kerja.

4.6 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenal hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah ditemukan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dimana nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 113 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.995. dengan demikian t_{hitung} 113 lebih kecil dari t_{tabel} 1.995 dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $910 > 0,5$

artinya hasil tersebut didapat kesimpulan H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada tidak pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat dimana pemimpin yang selalu memperhatikan bawahannya maka karyawan tersebut akan sungguh-sungguh melakukan pekerjaannya sehingga disiplin kerja karyawan tersebut akan semakin meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (S. Rizal, R. Radiman 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh (M.Aryani, D. Subiyanto, E. Septyrini 2021) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dimana nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 3.638 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui 1.995 Dengan demikian t_{hitung} 1.995 lebih kecil dari t_{tabel} 3.638 dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya hasil dari tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan disiplin. Dengan semakin tingginya pengawasan yang diberikan pemimpin terhadap

karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pengawasan sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium". Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga, manajer harus selalu merubah apa yang dikerjakannya ataupun merubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan. Dan teknik-teknik serta metode-metode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan, tidak berdiri sendiri.

Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan yang akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti tidak perlu, tetapi bagi karyawan yang lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semuanya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Pada tingkat manapun berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas

yang dibebankan kepada bawahan tidak akan menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Sigar et al., 2018). menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh (J. Jufrizen, 2015) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan penelitian ini yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja dimana nilai F_{hitung} diketahui sebesar 797 dengan tingkat signifikan 0.002. sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.998 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dimana dengan pemimpin yang secara langsung memberi pengawasan terhadap karyawan tentang pekerjaan dalam perusahaan maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian disiplin kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara disiplin. Dengan kata lain, jika seseorang

karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Rizal & Radiman, 2019), (Tupti & Lesmana, 2021), (Sarah, 2022), (Mawarsih, 2017) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan..menyimpulkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.

1. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.
2. Secara parsial diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.
3. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini saya penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak pimpinan memberikan contoh disiplin terhadap seluruh karyawan guna meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

2. Pimpinan PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu agar terus memberikan pengawasan terhadap seluruh karyawan guna meningkatkan disiplin kerja .
3. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pihak pimpinan PUDAM Tirta kepemimpinan dan pengawasan yang lebih.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan,peneliti mengalami keterbatasan, yaitu :

1. Pada saat pengisian kuesioner (angket) hampir sebagian pegawai yang tidak mengerti cara mengisinya
2. Pada saat menyebar kuesioner (angket) sangat susah pegawai mengisinya dikarenakan adanya sebagian pegawai yang bekerja dilapangan
3. Pada saat proses wawancara banyak mengalami keterbatasan salah satunya waktu yang dimiliki oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Amanah, D., & Siregar, I. N. P. (2013). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(13), 56–71. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/N2DQH>
- Bahagia, R., Sarah, S., & Putri, L. P. (2021). The Effect Of Leadership And Supervision On Employee Discipline At Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bandar Selamat. *Multidisciplinary Output Research For Actual and International Issue (MORFAI JOURNAL)*, 1(2), 177–184. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i2.67>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika*, 4(1), 69–87.
- Baktiyasal, R. S., & Farida, L. (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *Jom Fisip*, 4(2), 1–15. <https://media.neliti.com/media/publications/189347-ID-pengaruh-pengawasan-kerja-dan-disiplin-k.pdf>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 215–228.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Keskap Fisip*, 13(2), 399–408.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kartini, W. A., & Sopian, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46–66.
- Mariani, D., Machasin, M., & Sjahrudin, S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan

- dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti Sei Galuh Kabupaten Kampar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.16285/j.rsm.2007.10.006>
- Mawarsih, E. (2017). Keterkaitan Antara Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1–15.
- Pardikasari, D. Y., & Juwana, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Homeshcooling Primagama Pakuwon City Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 3(1), 17–36.
- Pondaag, A., Gosal, R., & Kimbal, A. (2017). Pengawasan Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Kerja Pemerintahan Desa Kali Oki Kecamatan Tombatu. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintah*, 2(2), 1–12.
- Purba, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. *Jurnal Stindo Profesional*, 6(1), 1–9.
- Remus, S. P. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 27–35.
- Rifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23–34.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sahputra, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 116–131.
- Sarah, S. (2022). Dampak Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis (JIMEIS)*, 2(1), 1–9. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis>
- Sejati, D. H., Komariah, A., & Bakar, A. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Pppptk Tk Dan Plb Bandung. *Jurnal ADPEND*, 91–101.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Supriyanto, S., & Bodroastuti, T. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1–14.

Swanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 75–84.

Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 380–392.

Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *Pionir : Jurnal Pendidikan*, 10(1), 6.

Yulistian, A. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(2), 1–7.

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 25 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 29 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 36 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 38 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 40 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 41 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 37 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 39 |
| 50 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 52 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 39 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 58 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 60 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 38 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 38 |
| 67 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 72 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 73 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 77 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 78 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 79 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |

| NO | PENGAWASAN X2 | | | | | | | | | | Total |
|----|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.1 | X2 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 40 |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 13 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 14 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 39 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 40 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 30 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 38 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 56 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 65 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 68 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 70 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 40 |
| 71 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 73 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 74 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 78 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |

| NO | DISIPLIN KERJA Y | | | | | | | | | | Total Y |
|----|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 35 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 35 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 35 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 41 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 47 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 48 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 51 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 56 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 57 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.9 | Pearson Correlation | -.099 | .003 | .025 | .084 | -.143 | .107 | .055 | .183 | 1 | .197 | .405** |
| | Sig. (2-tailed) | .388 | .982 | .828 | .459 | .208 | .349 | .630 | .106 | | .082 | <.001 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| X2.10 | Pearson Correlation | -.091 | -.109 | -.208 | -.131 | .048 | .060 | -.092 | .062 | .197 | 1 | .382** |
| | Sig. (2-tailed) | .425 | .339 | .065 | .250 | .672 | .598 | .418 | .586 | .082 | | .005 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| TotalX 2 | Pearson Correlation | .292** | .450** | .383** | .530** | .371** | .320** | .312** | .434** | .405** | .382** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | <.001 | <.001 | <.001 | .005 | .004 | .005 | <.001 | <.001 | .005 | |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DISIPLIN KERJA Y

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Totally |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .195 | .163 | .043 | -.078 | -.070 | -.070 | .026 | .097 | -.091 | .482** |
| | Sig. (2-tailed) | | .084 | .152 | .707 | .496 | .541 | .541 | .819 | .393 | .423 | <.000 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y2 | Pearson Correlation | .195 | 1 | -.115 | -.215 | .013 | .106 | .106 | .053 | .176 | .013 | .475** |
| | Sig. (2-tailed) | .084 | | .311 | .057 | .912 | .351 | .351 | .640 | .121 | .912 | <.001 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y3 | Pearson Correlation | .163 | -.115 | 1 | -.119 | .029 | -.124 | .004 | -.058 | -.004 | .048 | .356** |
| | Sig. (2-tailed) | .152 | .311 | | .296 | .802 | .277 | .973 | .614 | .973 | .673 | <.004 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y4 | Pearson Correlation | .043 | -.215 | -.119 | 1 | -.160 | -.139 | .030 | -.048 | .035 | .070 | .373** |
| | Sig. (2-tailed) | .707 | .057 | .296 | | .158 | .222 | .794 | .672 | .757 | .541 | <.003 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y5 | Pearson Correlation | -.078 | .013 | .029 | -.160 | 1 | .096 | .057 | .003 | -.070 | -.152 | .391** |
| | Sig. (2-tailed) | .496 | .912 | .802 | .158 | | .402 | .619 | .979 | .542 | .181 | <.002 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y6 | Pearson Correlation | -.070 | .106 | -.124 | -.139 | .096 | 1 | .035 | -.033 | .005 | .107 | .256* |
| | Sig. (2-tailed) | .541 | .351 | .277 | .222 | .402 | | .761 | .774 | .963 | .349 | .006 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y7 | Pearson Correlation | -.070 | .106 | .004 | .030 | .057 | .035 | 1 | .045 | .075 | .107 | .377** |
| | Sig. (2-tailed) | .541 | .351 | .973 | .794 | .619 | .761 | | .697 | .513 | .349 | <.001 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y8 | Pearson Correlation | .026 | .053 | -.058 | -.048 | .003 | -.033 | .045 | 1 | -.006 | .073 | .337** |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .819 | .640 | .614 | .672 | .979 | .774 | .697 | | .959 | .523 | <.004 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y9 | Pearson Correlation | .097 | .176 | -.004 | .035 | -.070 | .005 | .075 | -.006 | 1 | -.009 | .399** |
| | Sig. (2-tailed) | .393 | .121 | .973 | .757 | .542 | .963 | .513 | .959 | | .938 | <.001 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| Y10 | Pearson Correlation | -.091 | .013 | .048 | .070 | -.152 | .107 | .107 | .073 | -.009 | 1 | .293** |
| | Sig. (2-tailed) | .423 | .912 | .673 | .541 | .181 | .349 | .349 | .523 | .938 | | .005 |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| TotalY | Pearson Correlation | .482** | .475** | .356** | .373** | .391** | .256* | .377** | .277* | .399** | .293** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.002 | <.002 | .006 | <.001 | <.003 | <.001 | <.005 | |
| | N | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

KEPEMIMPINAN X1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | | 79 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | | 79 | 100.0 |

wise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .079 | 10 |

| Item-Total Statistics | | | |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 33.92 | 3.533 | -.029 | .110 |
| 33.99 | 3.423 | .058 | .050 |
| 34.06 | 3.393 | .037 | .063 |
| 34.04 | 3.216 | .246 | -.054 ^a |

| | | | |
|-------|-------|-------|--------------------|
| 34.15 | 3.105 | .263 | -.079 ^a |
| 33.86 | 3.429 | .003 | .088 |
| 33.97 | 3.948 | -.164 | .176 |
| 34.04 | 3.883 | -.169 | .208 |
| 34.16 | 3.319 | .063 | .043 |
| 33.97 | 3.410 | .054 | .051 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

PENGAWASAN X2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

| Case Processing Summary | | |
|-------------------------|----|-------|
| | N | % |
| | 79 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | 0 |
| | 79 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .170 | 10 |

| Item-Total Statistics | | | |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 33.16 | 4.575 | -.003 | .190 |
| 33.53 | 4.098 | .162 | .088 |
| 33.57 | 4.274 | .032 | .174 |
| 33.54 | 3.892 | .276 | .019 |
| 33.30 | 5.086 | -.164 | .267 |
| 33.24 | 4.493 | .027 | .172 |
| 33.58 | 4.528 | .052 | .158 |
| 33.52 | 4.202 | .184 | .084 |
| 33.56 | 4.250 | .127 | .113 |

| | | | |
|-------|-------|-------|------|
| 33.70 | 4.855 | -.093 | .237 |
|-------|-------|-------|------|

DISPLIN KERJA Y

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

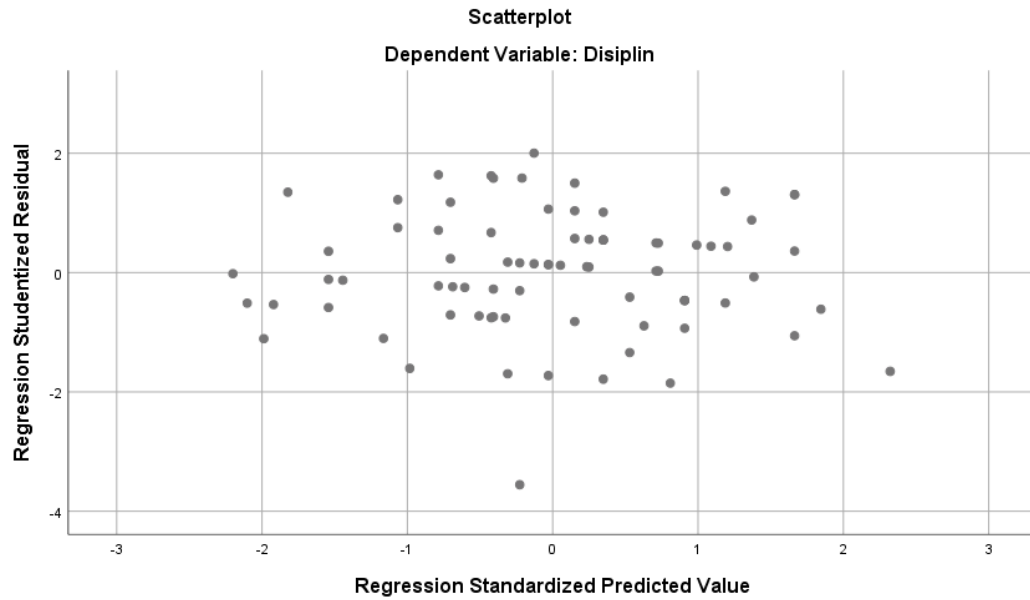
| Case Processing Summary | | |
|-------------------------|----|-------|
| | N | % |
| | 79 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| | 79 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .084 | 10 |

| Item-Total Statistics | | | |
|----------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Scale Mean if Item Deleted | Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 33.30 | 3.650 | .114 | -.001 ^a |
| 33.18 | 3.686 | .120 | -.004 ^a |
| 33.11 | 4.102 | -.041 | .136 |
| 32.89 | 4.795 | -.164 | .170 |
| 32.85 | 4.541 | -.070 | .129 |
| 32.97 | 4.384 | -.016 | .101 |
| 32.97 | 4.076 | .113 | .024 |
| 33.11 | 4.333 | .017 | .082 |
| 33.11 | 4.000 | .118 | .017 |
| 32.99 | 4.295 | .042 | .068 |

value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



Uji Heteroskedastisitas

Multikolinearitas

| | | ANOVA^a | | | | |
|-------|------------|--------------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 27.485 | 2 | 13.742 | 6.998 | .002 ^b |
| | Residual | 149.249 | 76 | 1.964 | | |
| | Total | 176.734 | 78 | | | |

a. Dependent Variable: disipliny

b. Predictors: (Constant), pengawasax2, Kepemimpinanx1

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 22.128 | 4.673 | | 4.736 | .000 | | |
| | Kepemimpinan x1 | .011 | .094 | .012 | .113 | .910 | .959 | 1.043 |
| | pengawasanx2 | .337 | .093 | .392 | 3.638 | .000 | .959 | 1.043 |

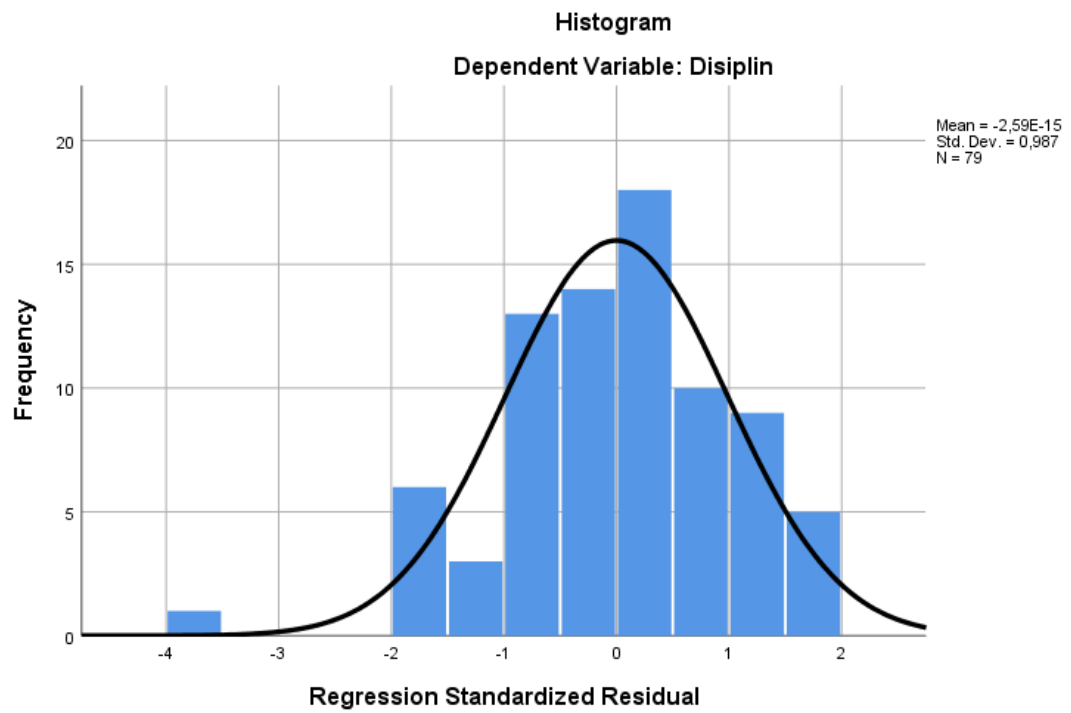
a. Dependent Variable: disiplin

Uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| | | 79 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,14345065 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,048 |
| | Positive | ,042 |
| | Negative | -,048 |
| Test Statistic | | ,048 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

| Collinearity Diagnostics ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|-----------------|----------------------|----------------|--------------|
| Model | Dimen sion | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
| | | | | (Constant) | Kepemimpinanx1 | pengawasanx2 |
| 1 | 1 | 2.998 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .002 | 44.587 | .00 | .63 | .57 |
| | 3 | .001 | 62.855 | 1.00 | .37 | .43 |

a. Dependent Variable: disiplin



**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Habibillah
NPM : 1805160145
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PUDAM Tirta bina Kab. Labuhanbatu

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022
Pembuat Pernyataan



Habibillah

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**1. DATA PRIBADI**

Nama : Habibillah
Npm : 1805160145
Tempat dan Tanggal Lahir : Rantau prapat, 21 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 Bersaudara
Alamat : Jln H. Agus Salim. Rantau Utara
No. Telephone : 082261680613
Email : habibillah2019@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Mulyadi
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Latifah Hanum
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln H. Agu Salim. Rantau Utara
No. Telephone : 081263022396 dan 081362249259

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 112134
Sekolah Menengah Pertama : SMP N 1 Rantau Utara
Sekolah Menengah Atas : SMA S Muhammadiyah 10 Rantau prapat
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA

Medan, Agustus 2022

Habibillah



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

Jl. Kapten Mubtaz Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4634567, Kode Pos 20228

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2588/DL/SKR/AKT/FEB/UMSU/10/2/2022

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

Medan, 10/2/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : HABIBILLAH
NPM : 1805160145
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

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

Identifikasi Masalah : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KCP BSI Rantauprapat

Rencana Judul : 1. pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh soft skill dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kecerdasan organisasional dan organizational citizenship

Objek/Lokasi Penelitian : BSI KCP RANTAUPRAPAT

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

Hormat Saya
Pemohon

(HABIBILLAH)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2588/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/10/2/2022

Nama Mahasiswa : HABIBILLAH
NPM : 1805160145
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 10/2/2022
Nama Dosen pembimbing*) : Hanifah Jasin, SE, M.Si *[Signature]* 13/2/2022

Judul Disetujui**)

PENGARUH KEPEMIMPINAN dan PENGAWASAN
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PADA PUDAM TIRTA BINA LABUHAN BATU

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
(HANIFAH JASIN, SE, M.Si.)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, nama/uraian dan spesifikasi terbitan ini/taji pada form online "Online 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 : 818 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2022

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 : 05 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Habibillah
N P M : 1805160145
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan
 karyawan pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbatu

Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, SE.,MSI.

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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL. "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **05 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 04 Ramadhan 1443 H
 05 April 2022 M



Dekan

IL. JKNURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :

1. Peringgal



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PUDAM TIRTA BINA KAB LABUHAN BATU

A. Petunjuk pengisian Kuesioner :

1. Isilah kolom identitas yang telah disediakan sesuai dengan identitas anda dengan benar
2. Berilah Tanda checklist (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban bapak/ibu
3. Setiap pertanyaan dibutuhkan hanya satu jawaban saja
4. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
5. Terdapat lima pilihan alternatif jawaban, yaitu;

| Simbol | Kategori | Nilai/Bobot |
|--------|---------------------|-------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| KS | Kurang Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki – laki
 Perempuan
2. Usia : tahun
3. Masa Kerja : tahun
4. Status keluarga : kawin tidak kawin
5. Pendidikan terakhir : SD SLTP dan Sederajat
 SMA dan Sederajat Sarjana (S1)
 Pascasarjana (S2)
6. Status Karyawan : Tetap
 Kontrak

1. Kuesioner Disiplin Kerja (Y)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Tingkat Kehadiran | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Absensi kehadiran sangat penting utk menegakkan disiplin kerja | | | | | |
| 2 | peraturan yg diterapkan menjadikan para karyawan termotifasi dalam menyelesaikan tugas yg diberikan pimpinan . | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Tata Cara Kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik | | | | | |
| 4 | selalu mendorong karyawan agar berprestasi yg lebih bagus dalam bekerja . | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Ketaatan Pada Atasan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Hasil kerja yg saya hasilkan sesuai dengan rencana kerja yg diterapkan oleh pimpinan saya | | | | | |
| 6 | saat bekerja saya mau mengambil resiko & berpikir keras utk memperoleh hasil yg terbaik | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Kesadaran Kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Karyawan memiliki komitmen kerja dengan intansi & tanggungjawab karyawan terhadap kantor | | | | | |
| 8 | Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pimpinan | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Tanggung Jawab | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Atasan memberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yg saya lakukan | | | | | |
| 10 | Saya sanggup melaksanakan tugas yg diberikan | | | | | |

2. Variabel Kepemimpinan (X1)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Kecerdasan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Mampu menyelesaikan masalah dalam waktu yg singkat | | | | | |
| 2 | Cepat tanggap dalam pengambilan keputusan | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Keluasan Hubungan Sosial | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Pemimpin di tempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan dapat untuk tujuan yang lebih baik | | | | | |
| 4 | Membantu karyawan dalam mendapatkan bantuan yg maksimal | | | | | |
| 5 | Perhatian dalam kesejahteraan karyawannya | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Inisiatif Diri | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yg bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk . | | | | | |
| 7 | Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan . | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Sikap hubungan Manusia | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Mampu menjaga hubungan dengan bawahan | | | | | |
| 9 | Penggerak dalam melakukan perbuatan yg menyenangkan | | | | | |
| 10 | Saya selalu menciptakan semangat kerja tim | | | | | |

3. Variabel Pengawasan (X2)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Penetapan Standar Pelaksanaan dan Perencanaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Mampu menjelaskan Penetapan Standar pelaksanaan atw Perencanaan | | | | | |
| 2 | Pekerjaan Lebih mudah dengan adanya penetapan standart Pelaksanaan dan perencanaan | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Pengukuran Kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Hasil kerja selalu Menjadi tolak ukur Penilaian Pimpinan terhadap karyawan | | | | | |
| 4 | Keberadaan Ditempat Kerja Tepat waktu | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Penilaian Kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yg tepat sesuai standar yg ada | | | | | |
| 6 | Karyawan Bersedia membantu Rekan Kerja dalam menyelesaikan Pekerjaan | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Perbaikan Pelaksanaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Mengembalikan Tindakan yang strategis kekondisi yang lebih Baik | | | | | |
| 8 | Mewujudkan rencana kegiatan tertentu yg dilakukan dalam kenyataan | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Perbaikan Atas Penyimpangan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan | | | | | |
| 10 | Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja | | | | | |



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA FAKULTAS EKONOMI

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : HABIBILLAH
NPM : 1805160145
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : HANIFAH JASIN, SE, M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
PENGAWASAN TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN PADA PUDAM TIRTA
BINA LABUHANBATU

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|--|-----------|-------------|
| Bab 1 | - DAFTAR ISI, IDENTIFIKASI MASALAH - LATAR BELAKANG MASALAH | 30/3-2022 | 9 |
| Bab 2 | KERANGKA KONSEP | } | |
| Bab 3 | UJI VALIDITAS | } | |
| Daftar Pustaka | BEWAI ADA | } | |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | SUDAH DIPERIKSA DAN ACE UJUNG DAPAT DILANJUTKAN | } | 9 |
| Persetujuan Seminar Proposal | | | |

Medan, April 2022

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

(HANIFAH JASIN 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 Rabu, 20 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Habibillah
N.P.M. : 1805160145
Tempat / Tgl.Lahir : Rantauprapat, 21 Agustus 19994
Alamat Rumah : JL.Tuasan Gg Jabi No. 5B
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PUDAM Tirta Bina Labohanbata

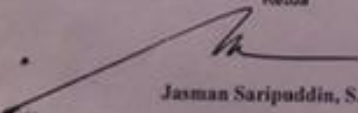
Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|---|
| Judul | Judul dibenarkan Piramid terbalik |
| Bab I | Luar belakng, Bangun awal banyak teori langsung kepermasalahannya |
| Bab II | Perbaiki kerangka konseptual |
| Bab III | Teknik Analisis DATA Sudwik Freedliq |
| Lainnya | DAFTAR PUSTAKA |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

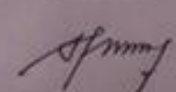
Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

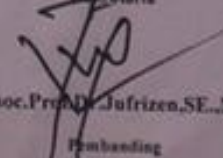
Ketua


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

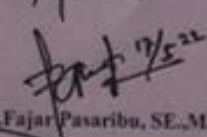
Pembimbing


Hanifah Jasin S.E., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pembanding


Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Rabu, 20 April 2022 menerangkan bahwa:

Nama : Habibillah
N.P.M. : 1805160145
Tempat / Tgl.Lahir : Raantauprapat, 21 Agustus 1999
Alamat Rumah : JL.Tuasan Gg Jati No. 5B
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Hanifah Jasin SM, MSI

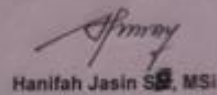
Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

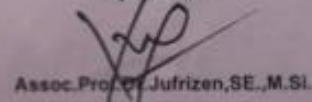
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

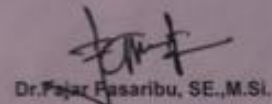
Pembimbing


Hanifah Jasin SE, MSI

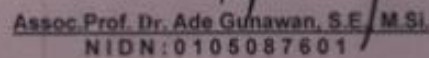
Rekrotaris


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

Penbanding


Dr. Pajar Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gumawan, SE, M.Si.
NIDN: 0105087601



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

Jalan Kapten Muhtar Beari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623302, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 818 /I.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 04 Ramadhan 1443 H
 05 April 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PUDAM Tirta Bina Kab.Labuhanbata
 Jln.W.R.Supratman No.16 Rantau Prapat
 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 : Habibillah
 Npm : 1805160145
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbata

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. JANURI, SE.,MML,MSI.

Tembusan :
 1. Peringgal





PEMERINTAHAN KABUPATEN LABUHANBATU
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA BINA
KABUPATEN LABUHANBATU

Alamat : Jln. WR. Supratman No.16 Telp. (0624) 24246, Fax : (0624) 21167, e-mail :
 pdamt@labuhanbatu@gmail.com

Rantauprapat, 11 April 2022

Nomor : 303/PUDAM-TB/IV/2022
 Lamp : -
 Hal : Ijin Riset Pendahuluan

Kepada Yth;
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumut

Di -

Tempat .

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumut Nomor : 818/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 05 April 2022, Perihal Ijin Riset Pendahuluan.

Berkenaan hal tersebut PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu memberikan Ijin Izin Riset Pendahuluan kepada Mahasiswa :

Nama : Habibillah
 NPM : 1805160145
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu

Adapun ketentuan yang perlu diperhatikan antara lain :

1. Untuk melakukan Riset di PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu agar berkoordinasi dengan Bagian Umum / Kepala Bagian Hubungan Langganan PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
2. Mengikuti petunjuk dan arahan Pembimbing selama Penelitian di PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu dan mematuhi tata tertib yang berlaku.
3. Waktu Pelaksanaan pada bulan April 2022.

Demikian untuk menjadi periksa dan guna seperlunya.

A.n Plt.DIREKTUR PUDAM TIRTA BINA LABUHANBATU

Kabag Hubungan Langganan

M. Syafriyan Putra Nst, SH



UMSU
 Pusat Admisi & Kemahasiswaan

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/162019
 Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623400 - 6623407 Fax. (061) 6623474 - 6621003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [#umsu](#) [@umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 1970/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 09 Dzulhijjah 1443 H
 08 Juli 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PUDAM Tirta Bina Kab.Labuhanbata
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Waburkatuh

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 - F, 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 : Habibillah
 N P M : 1805160145
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PUDAM Tirta Bina Kab Labuhanbata

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

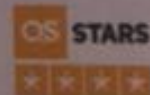
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Waburkatuh



Dekan

H. JANURI, SE, MM, MSI,
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal





PEMERINTAHAN KABUPATEN LABUHANBATU
 PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA BINA
 KABUPATEN LABUHANBATU

Alamat : Jln. WR. Supratman No.16 Telp. : (0624) 24246, Fax : (0624) 21167, e-mail :
 pdamt@labuhanbatu@gmail.com

Rantauprapat , 11 Juli 2022

Nomor : 66 /PUDAM-TB/VII/2022
 Lamp : -
 Hal : Izin Menyelesaikan Riset

Kepada Yth;
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumut

Di -

Tempat .

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah
 Sumut Nomor : 1970/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 08 Juli 2022, hal
 Menyelesaikan Riset Pendahuluan.

Berkenaan hal tersebut PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu tidak keberatan dan dapat
 memberi Izin Menyelesaikan Riset kepada Mahasiswa :

Nama : Habibillah
 NPM : 1805160145
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan
 Karyawan Pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu

Dengan ketentuan yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku
 pada PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu:

Demikian untuk menjadi periksa dan guna seperlunya.

A.n DIREKTOR PUDAM TIRTA BINA LABUHANBATU
 Kabag Hubungan Langganan



M. Syahriyan Putra Nst, SH MM