

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**IRNA BUNGA PERMATA SARI Br. RAMBE**  
NPM. 1305160743



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

## ABSTRAK

**Irna Bunga Permatasari Br. Rambe, NPM 1305160743. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan. Skripsi. 2017**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan. Sampel yang diambil berjumlah 75 orang. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, studi dokumentasi dan *Questioner* (Angket). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software IBM *Statistic SPSS 22*. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,969 > t$ -tabel  $1,993$  dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung  $7,044 > t$ -tabel  $1,993$  dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil uji simultan F hitung  $42,890 > F$  tabel  $3,12$  dan mempunyai nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan secara simultan Pengawasan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

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

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perubahan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2009, hal. 90) menyatakan bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri sangat diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil. Yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Sutrisno (2009, hal. 93) menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Begitu pula halnya dengan PDAM Tirtanadi yang selalu menetapkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya, namun dalam penerapan disiplin tersebut masih ditemui masalah seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda. Dan ada beberapa pegawai yang datan terlambat, ini sangat mempengaruhi kurang lancarnya operasional dalam perusahaan.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya menurut Sutrisno (2009, hal. 94) adalah pengawasan dan motivasi. dimana pengawasan dan motivasi ini adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

Pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Karena sebaik apapun rencana bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan. Menurut Hadibiroto dalam Fahmi (2012, hal. 139) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat digunakan sebagai dorongan terhadap seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan satu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2009, hal. 837) mengungkapkan bahwa motivasi yaitu

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Mengingat pentingnya pengawasan dan motivasi dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja maka penulis memilih judul skripsi yaitu **“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan pendataan secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah:

1. Kurang ketatnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai sehingga mempengaruhi disiplin kerja pegawai.
2. Kurangnya motivasi pimpinan dalam kehadiran pegawai hal ini mempengaruhi lancarnya operasional perusahaan.
3. Kurangnya perhatian pimpinan pada pegawai sehingga disiplin kerja menurun.

## **C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama pada penelitian ini adalah disiplin kerja. Untuk variabel bebas pada penelitian ini menggunakan pengawasan dan motivasi. Dan objek penelitian adalah perusahaan PDAM Tirtanadi.

### **2. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai PDAM Tirtanadi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai PDAM Tirtanadi?
3. Apakah pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirtanadi.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis
  - a) Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan dalam penerapan metodologi penelitian khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama tentang masalah pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai suatu perusahaan.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dimasa yang kan datang tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai suatu perusahaan.

## 2) Manfaat Praktis

- a) Menjadi referensi bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawainya melalui pengawasan dan motivasi.
- b) Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak berkepentingan didalam perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin kerja sering didefinisikan dengan tepat, bagi waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Kurangnya disiplin di dalam manajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009, hal. 290) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Rivai (2008, hal. 444) menyatakan bahwa

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Siagian (2009, hal. 305) menyatakan bahwa

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi

#### **b. Manfaat Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian. Ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 92) menyatakan bahwa tujuan utama disiplin adalah:

Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Sondang P. Siagian (2009, hal. 305) menyatakan bahwa disiplin memiliki manfaat yaitu:

Untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para kaaryawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian. Ketidak mampuan daan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 94-98) factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai 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, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik. Namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

Menurut Hasibuan (2007, hal 194), faktor-faktor kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### 5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, agar dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

## 7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak.

### d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 213) diantaranya:

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73-74) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi antara lain:

- 1) Kehadiran  
Kehadiran ditempat kerja merupakan hal yang paling penting dalam penilaian disiplin atau tidaknya seseorang. Orang yang berdisiplin tinggi biasanya mampu menghargai waktu sebaik mungkin sehingga tidak menyalahgunakan waktu yang ada.
- 2) Tata cara kerja  
Bagaimana seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga dapat dinilai sebagai salah satu indikator disiplin. Artinya apakah pegawai itu dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sesuai dengan tata cara yang diajarkan.

- 3) Ketatan pada atasan  
Ketatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang telah ditetapkan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kepatuhan pada atasan atas pekerjaan yang telah diberikan juga merupakan salah satu indikator disiplin.
- 4) Kesadaran kerja  
Kesadaran akan pekerjaan tanpa ada yang melihat merupakan salah satu komponen dari sikap disiplin yang tinggi. Hal ini biasa didasari atas kesadaran meskipun tanpa ada yang mengawasi.
- 5) Tanggung jawab  
Tanggung jawab merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari disiplin. Karena setiap pekerjaan menuntut tanggung jawab dari setiap pelakunya.

Berdasarkan indikator variable disiplin kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja dan menciptakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada di dalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. (Griffin 2004, hal. 44).

Menurut Ernie dan Saefullah (2005, hal. 317) menyatakan bahwa Pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam

pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut

Menurut (Mathis dan Jackson (2006, hal. 303) menyatakan bahwa:

“Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan”.

Menurut (Maringan 2004, hal. 61) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dipahami bahwa pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Disamping itu juga pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya jika terjadi penyimpangan, pihak manajemen yang terkait dalam pengawasan harus memberikan petunjuk untuk melakukan perbaikan kerja, agar standar perencanaan tidak jauh menyimpang dari hasil yang diperoleh pada saat pelaksanaan benar dilaksanakan secara efektif. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan.

## **b. Tujuan Pengawasan**

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya.

Menurut (Manullang 2004, hal. 173) menyatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah:

“Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serata kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun paada waktu-waktu yang akan datang”.

Tujuan pengawasan menurut griffin (2004, hal. 400), adalah sebagai berikut:

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

## **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Menurut Manullang (2004, hal. 176), menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.

- 1) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 2) Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Sedangkan menurut Sondang (2007, hal. 137) ada faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Standar hasil yang direncanakan untuk mencapai
- 2) Anggaran
- 3) Data-data Statistik
- 4) Laporan
- 5) Auditing
- 6) Observasi langsung

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

Sistem pengawasan organisasi memiliki 4 (empat) langkah fundamental dalam setiap prosesnya menurut Griffin, (2004, hal. 167). Mengemukakan bahwa indikator dari pengawasan terdiri dari:

- 1) Menetapkan standard dan metode untuk pengukuran prestasi
- 2) Mengukur prestasi
- 3) Membandingkan prestasi, sesuai dengan standar
- 4) Mengambil tindakan perbaikan

Masing-masing indikator tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Menetapkan Standard dan metode untuk mengukur prestasi

*Control Standard* adalah target yang menjadi acuan pertandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan ortganisasi. Dalam penentuan standar,

diperlukan pengidentifikasian indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja adalah ukurn objek yang diawasi. Standar bagi hasil kerja karyawan pada umumnya terdapat pada rencana keseluruhan maupun rencana-rencana bagian. Agar standar itu diketahui secara benar oleh karyawan, maka standar tersebut harus dikemukakan dan dijelaskan kepada karyawan sehingga karyawan akan memahami tujuan yang sebenarnya ingin dicapai.

## 2) Mengukur Kinerja (Prestasu Kerja)

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan. Pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

## 3) Membandingkan kinerja dengan standar

Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (*actual result*) dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pegawai pegawai dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun pegawai dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun pegawai, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selin itu atasan dapat juga berlangsung mengunjungi karyawan untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau pegawai dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan. Kinerja dapat berada pada posisi lebih tinggi dari, lebih rendah dari, atau sama dengan mudah, misalnya dengan menetapkan standar penjualan produk mereka berada pada urutan pertama di pasar. Standar ini jelas dan relative mudah dihitung untuk menentukan apakah standar telah dicapai atau belum. Namun dalam beberapa

kasus perbandingan standar, maka seberapa besar penyimpangan ini dapat ditoleransi sebelum tindakan korektif dilakukan.

#### 4) Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnostis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan: mempertahankan *status quo* (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk melaksanakan tindakan perbaikan, maka harus diketahui apa yang menyebabkan penyimpangan. Ada beberapa sebab yang mungkin menimbulkan penyimpangan, yaitu:

- a) Kekurangan faktor produksi
- b) Tidak cakupnya pimpinan dalam mengorganisasi *human resources* dan *resources* lainnya dalam lingkungan organisasi.
- c) Sikap-sikap pegawai yang apatis dan sebagainya.

Menurut Handoko (2003, hal. 373) yang menjadi indikator pengawasan adalah:

##### a) Akurat

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

b) Tepat waktu

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

c) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat serta lengkap.

d) Terpusat pada titik pengawasan strategis

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

e) Realistik secara ekonomis

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

f) Realistik secara organisasional

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

g) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

h) Fleksibel

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

i) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

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

j) Diterima para anggota

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

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Manullang (2009, hal. 146) yang menyatakan motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Mc Cormick dalam Mangkunegara (2007, hal. 94) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 94) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan demikian dari uraian serta definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan

kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

### **b. Tujuan Motivasi**

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektifitas seorang pemimpin. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Pada dasarnya para pimpinan perusahaan memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para karyawannya di perusahaan, agar para karyawannya dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta perusahaan dapat mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 146) menyatakan bahwa tujuan motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi perusahaan alat dan bahan baku.

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerjasama dalam keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini

juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dapat dijalankan dengan baik.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawainya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 124) menyatakan bahwa factor-faktor Motivasi dibedakan atas dua yaitu: faktor intern dan ekstern.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

#### 1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

#### 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

d. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang yang mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus

diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bilayang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Kegiatan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

e. Faktor Ekstern

faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang Faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan peranan kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat

bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lebab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi sangat supervise sangat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para pegawai ini menguasai liky-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan,

maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharpkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan

merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antar pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberuikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan system reputasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para pegawai, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

**d. Indikator Motivasi**

Ada 2 faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang disiplin
- 8) Pemanfaatan waktu

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual membantu menjelaskan hubungan antara variable independen dengan variable dependen yaitu pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja.

### **1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja**

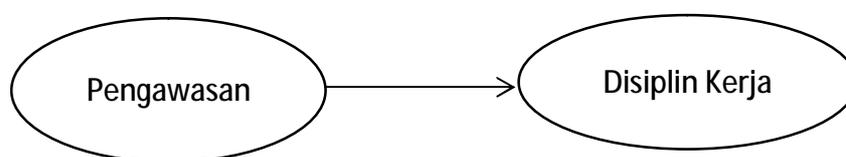
Menurut (Mathis dan Jackson (2006, hal. 303) menyatakan bahwa:

“Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan”.

Pengawasan yang efektif menurut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerja sama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Dan dalam rangka menegakkan pengawasan juga diperlukan adanya teladan dari pimpinan agar dapat mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus

mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva Dila Fitrianingrum (2015) menyimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja yang artinya jika pengawasan diperhatikan atau terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan.



**Gambar II.I**

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Manullang (2009, hal. 146) yang menyatakan motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi dan disiplin akan berproses jika dilakukan pihak manajemen terhadap bawahannya yang timbul dari dorongan atau pembinaan pada perusahaan agar dapat bekerja lebih baik. Dengan motivasi yang tepat dapat menimbulkan rasa disiplin yang tinggi, bagi para karyawan akan merasa dihargai dan akan bekerja dengan lebih baik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilia Dwi Anggorowati dan Suhartini (2012) menyimpulkan bahwa secara simultan Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai yang artinya

semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki pegawai pada perusahaan.



**Gambar II.II**

### **3. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja**

Menurut (Mathis dan Jackson (2006, hal. 303) menyatakan bahwa:

“Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan”.

Jika pengawasan diperhatikan atau terjadi peningkatan pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan.

Menurut Manullang (2009, hal. 146) yang menyatakan motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki pegawai pada perusahaan.

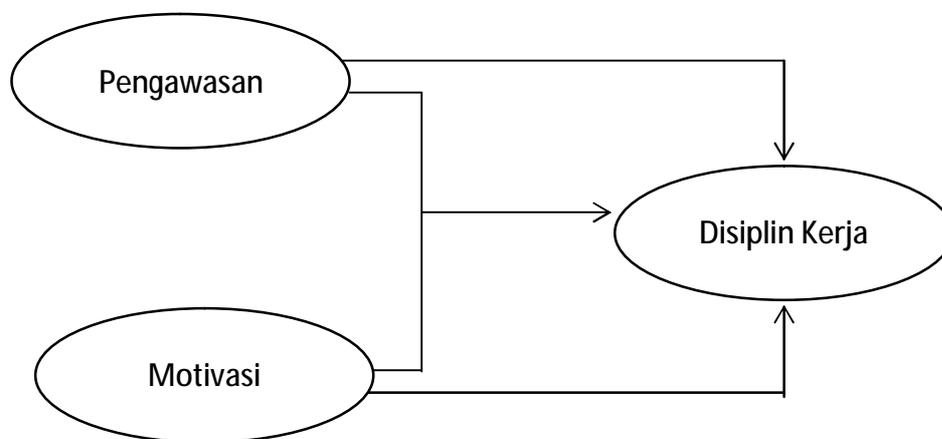
Menurut Rivai (2008, hal. 444) menyatakan bahwa

“Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku”.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Eva Dila Fitrianingrum (2015) menyimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Meilia Dwi Anggorowati dan Suhartini (2012) menyimpulkan bahwa secara simultan Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai. Maka peneliti berpendapat bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teoritis yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar paradigma berikut:



**Gambar II.III Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2012, hal. 93) kesimpulan atau jawaban sebenarnya atas penelitian yang dilakukan tersebut akan ditentukan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dan kerangka komnseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi.

2. Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi.
3. Pengawasan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan kuantitatif, namun juga apabila dilihat cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Penelitian kuantitatif yaitu mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relative lebih singkat. Sedangkan, penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain:

##### **1. Variable (Y) Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja adalah suatu bentuk usaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya.

**Tabel III.1**  
**Indikator Disiplin Kerja**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Ketaatan waktu
2	Ketaatan proses kerja
3	Ketaatan hasil kerja

**Sumber: Hasibuan (2007, hal. 213)**

## 2. Variabel (X1) Pengawasan

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuann organisasi dan manajemen tercapai.

**Tabel III.2**  
**Indikator pengawasan**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Menetapkan standard dan metode untuk pengukuran prestasi
2	Mengukur prestasi
3	Membandingkan prestasi, sesuai dengan standard
4	Mengambil tindakan perbaikan

**Sumber: Griffin (2004, hal 167)**

## 3. Variabel (X2) Motivasi

motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya.

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi**

NO	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih
8	Pemanfaatan waktu

**Sumber: Mangkunegara (2007, hal. 111)**

### C. Tempat dan waktu penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Jalan Sisingamangaraja
2. Waktu penelitian ini direncanakan dimulai pada Desember 2016 sampai dengan April 2017.

**Tabel III.3**  
**Rencana Jadwal Penelitian**

NO	Proses Penelitian	Bulan																			
		Nov-16				Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data		■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penyusunan Proposal				■																
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang meja hijau																				

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PDAM. Tirtanadi Jalan Sisingamangaraja yang berjumlah 307 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *sampling purposive* atau sampel diambil dengan pertimbangan tertentu yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan memperhatikan bagian yang ada dalam populasi tersebut. (Sugiyono 2012, hal. 116).

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 59) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{307}{1 + 307 \times 0,1^2} = 75 \text{ orang}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = Ukuran polulasi

e = Toleransi ketelitian (%)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel III.5**  
**Jumlah Sample**

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Satuan pengawasan intern	21	$75/307(21)=5$
2	Divisi perencanaan dan SIM	31	$75/307(31)=8$
3	Divisi produksi dan kruangan	32	$75/307(32)=8$
4	Disivi umum dan SDM	40	$75/307(40)=10$
5	Divisi trasmisi Distribusi dan Operasional Pelayanan Air Limbah	43	$75/307(43)=11$
6	Bengkel dan Divisi PKA	22	$75/307(22)=5$
7	Divisi PLT dan Litbang	14	$75/307(14)=3$
8	Laboratorium dan Koperasi	23	$75/307(23)=6$
9	Pengawasan Kualitas Barang dan Tim pengadaan Jaringan Air Limbah	10	$75/307(10)=25$
10	Unit Layanan Pengadaaan dan peng. Diperbantukan	12	$75/307(12)=3$
11	Divisi Perencanaan AIR Limbah dan staf Ahli Direksi	9	$75/307(9)=2$
12	Divisi Aset Manajmen dan Divisi Sistem Manajemen	13	$75/307(13)=3$
13	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah.	15	$75/307(15)=4$
14	Public Relations dan Divisi Hublang	22	$75/307(22)=5$
	<b>Jumlah</b>	<b>307</b>	<b>75</b>

**Sumber : Data diolah 2017**

Dalam penelitian sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar di mana perusahaan dan hasil penelitian diberlakukan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai pada PDAM Tirtanadi.

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

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung PDAM Tirtanadi.

2. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data cara tanya jawab dengan seseorang.

3. Kuesioner (Angket)

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang menjadi responden untuk dijawabnya. Dalam penyebaran questioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

<b>ITEM</b>	<b>SKOR</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PDAM Tirtanadi.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan rehabilitas yaitu:

### a. Uji validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2012 hal.172)

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* /korelasi sederhana, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy_i - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}$$

Dimana:

$n$  = banyaknya pasangan pen

$x$  = jumlah pengamatan variabel x

$y$  = jumlah pengamatan variabel y

$(x^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(y^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$xy$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk

mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Dalam uji validitas ini, adapun kriteria pengujian

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus dibawah ini:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = Reabilitas instrumen.

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir.

$\sigma$  = viarians total.

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reabilitas yakni Alpha  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reabilitas Alpha  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

### **F. Teknis Analisis Data**

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

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

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisi yang dipakai adalah regresi linier berganda, Asumsi Klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi setelah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berddistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi dinatara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan VIF antar varibel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $>0,10$  atau sama dengan VIF  $<10$ .

### c. Uji heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

## 2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal.258)

Dimana :

Y = Variabel Terikat

$\alpha$  = konstanta

$b_1$  &  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

$x_1$  = variabel bebas

$x_2$  = variabel bebas

### 3. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

### 4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significanlevel* taraf nyata 0,05 05 ( $\alpha=5\%$ ). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel indepen tidak berpengaruh signifikan terhadap variaebel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.frg dec3

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > a$  5% (tidak berpengaruh).
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < a$  5% (berpengaruh)

### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

$(R_{yx_1x_2})^2$  = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Pengawasan, variabel  $X_2$  adalah Motivasi dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah Disiplin Kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 75 orang Pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

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

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (Pengawasan dan Motivasi) maupun variabel terikat (Disiplin Kerja).

#### 1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan sebanyak 75 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki

pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	48 orang	64%
2	Wanita	27 orang	36%
Jumlah		75 orang	100%

Sumber : Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki - laki sebanyak 48 orang (64%). Karena sewaktu menyebar angket, mayoritas yang dijumpai peneliti adalah pegawai yang berjenis kelamin laki – laki.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	29 orang	38,67%
2	26 - 40 Tahun	42 orang	56%
3	> 40 tahun	4 orang	5,33%
Jumlah		75	100%

Sumber : Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26 - 40 tahun yaitu sebanyak 42 orang (56%). Pada usia antara ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 29 orang (38,67%) dan usia > 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang (5,33%).

**Tabel IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	4 orang	5,33%
2	Diploma	21 orang	32%
3	S1	41 orang	54,67%
4	S2	9 orang	8%
Jumlah		75	100%

Sumber : Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 41 orang (54,67%). Meskipun demikian pendidikan SMA juga dijumpai sebanyak 4 orang (5,33%), Diploma berjumlah 21 orang (32%) dan S2 berjumlah 9 orang (8%).

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel IV-6.**  
**Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Pengawasan)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28,00	48	64,00	6	8,00	0	0	0	0	75	100
2	23	30,67	43	57,33	9	12,00	0	0	0	0	75	100
3	36	48,00	32	42,67	7	9,33	0	0	0	0	75	100
4	21	28,00	49	65,33	5	6,67	0	0	0	0	75	100
5	25	33,33	40	53,33	10	13,33	0	0	0	0	75	100
6	17	22,67	53	70,67	5	6,67	0	0	0	0	75	100
7	26	34,67	45	60,00	4	5,33	0	0	0	0	75	100
8	30	40,00	34	45,33	11	14,67	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64% .
- b. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,33%.
- c. Jawaban responden tentang Pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.
- d. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik-titik strategis, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,33%.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,33%.
- f. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 70,67%.
- g. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- h. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,33%.

**Tabel IV-7.**  
**Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

Alternatif Jawaban													
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	29,33	45	60,00	8	10,67	0	0	0	0	75	100	
2	24	32,00	47	62,67	4	5,33	0	0	0	0	75	100	
3	21	28,00	42	56,00	12	16,00	0	0	0	0	75	100	
4	32	42,67	31	41,33	12	16,00	0	0	0	0	75	100	
5	22	29,33	48	64,00	5	6,67	0	0	0	0	75	100	
6	24	32,00	39	52,00	12	16,00	0	0	0	0	75	100	
7	27	36,00	42	56,00	6	8,00	0	0	0	0	75	100	
8	28	37,33	40	53,33	7	9,33	0	0	0	0	75	100	
9	30	40,00	43	57,33	2	2,67	0	0	0	0	75	100	
10	30	40,00	40	53,33	5	6,67	0	0	0	0	75	100	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60% .
- b. Jawaban responden tentang saya selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,67%.
- c. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi kemasa depan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56%.
- d. Jawaban responden tentang saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 42,67%.
- e. Jawaban responden tentang saya ingin mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64%.
- f. Jawaban responden banyaknya pekerjaan yang mampu saya selesaikan dalam satu hari kerja normal, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52%.

- g. Jawaban responden tentang kemajuan perusahaan memberikan semangat pada pegawai untuk lebih giat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56% .
- h. Jawaban responden tentang saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,33%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki kerja sama yang baik terhadap pegawai lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,33%.
- j. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,33%.

**Tabel IV-8.**  
**Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	37,33	41	54,67	6	8,00	0	0	0	0	75	100
2	34	45,33	34	45,33	7	9,33	0	0	0	0	75	100
3	32	42,67	35	46,67	8	10,67	0	0	0	0	75	100
4	30	40,00	33	44,00	12	16,00	0	0	0	0	75	100
5	27	36,00	48	64,00	0	0,00	0	0	0	0	75	100
6	32	42,67	39	52,00	4	5,33	0	0	0	0	75	100
7	29	38,67	42	56,00	4	5,33	0	0	0	0	75	100
8	23	30,67	47	62,67	5	6,67	0	0	0	0	75	100
9	37	49,33	34	45,33	4	5,33	0	0	0	0	75	100
10	29	38,67	42	56,00	4	5,33	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,67% .

- b. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu ke perusahaan sesuai ja kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,33%.
- c. Jawaban responden tentang tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,67%.
- d. Jawaban responden tentang pekerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara berlaku, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 44%.
- e. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64%.
- f. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52% .
- g. Jawaban responden tentang saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56%.
- h. Jawaban responden tentang saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,67%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 49,33%.

- j. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab apabila pekerja pekerjaan belum selesai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56%.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

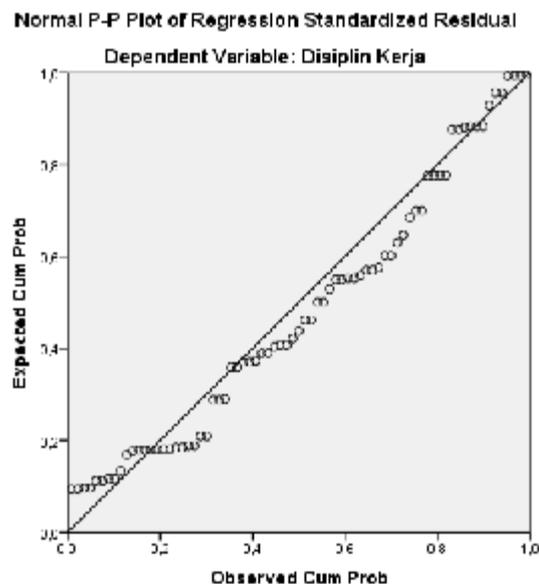
#### a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

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

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

**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah. Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	,932	1,073
	Motivasi	,932	1,073

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Pengawasan dan Motivasi memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,932 dan 0,932 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,073 dan 1,073 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

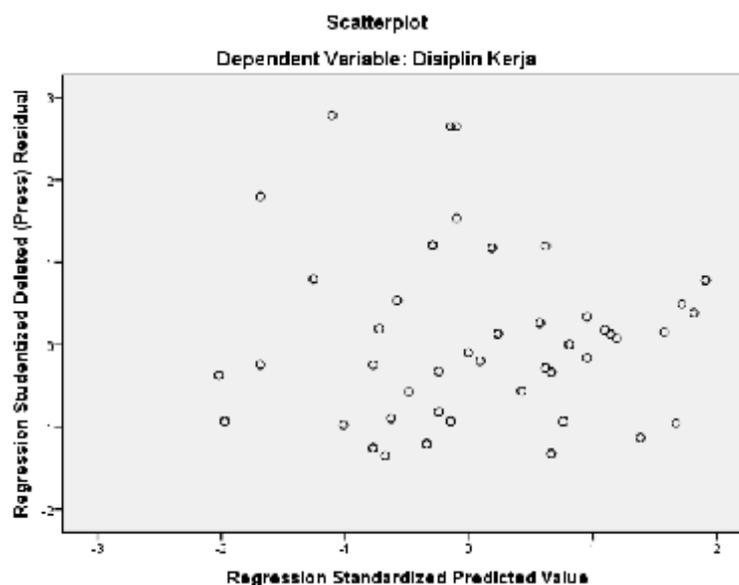
Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidastabilan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi - Y

sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

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

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Disiplin Kerja Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni Pengawasan dan Motivasi.

#### 4. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00 :

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,894	3,625	
	Pengawasan	,318	,080	,327
	Motivasi	,531	,075	,581

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 9,894

Pengawasan ( $X_1$ ) = 0,318

Motivasi ( $X_2$ ) = 0,531

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,894 + 0,318 X_1 + 0,531 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai "a" = 9,894 menunjukkan apabila nilai dimensi Pengawasan dan Motivasi bernilai nol. Maka Disiplin Kerja Pegawai Tirtanadi

Sisingamaraja Medan sebesar 9,894, atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja tetap bernilai 9,894 apabila tidak dipengaruhi oleh Pengawasan dan Motivasi.

2. Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,318 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pengawasan maka akan diikuti oleh kenaikan Disiplin Kerja sebesar 0,318 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,531 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi maka akan diikuti oleh kenaikan Disiplin Kerja sebesar 0,531 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

## **5. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

### **a. Uji t (t-Test).**

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,894	3,625		2,730	,008
	Pengawasan	,318	,080	,327	3,969	,000
	Motivasi	,531	,075	,581	7,044	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah dengan nilai  $n = 75 - 2 = 73$  adalah 1,993. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengawasan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Disiplin Kerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a)  $t\text{-hitung} = 3,969$

b)  $t\text{-tabel} = 1,993$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika :  $-1,993 \leq t \text{ hitung} \leq 1,993$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} \geq 1,993$  dan  $-t \text{ hitung} \leq -1,993$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,969 > t\text{-tabel } 1,993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 <$

0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

## 2) Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Disiplin Kerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$a) \text{ t-hitung} = 7,044$$

$$b) \text{ t-tabel} = 1,993$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $-1,993 \leq t_{hitung} \leq 1,993$ .

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} \geq 1,993$  dan  $-t_{hitung} \leq -1,993$ .

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung  $7,044 > 1,993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

## b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas

yaitu Pengawasan dan Motivasi untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Disiplin Kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

**Tabel IV-12**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,404	2	181,202	42,890	,000 <sup>b</sup>
	Residual	304,183	72	4,225		
	Total	666,587	74			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1)  $F_{hitung} = 42,890$

2)  $F_{tabel} = 3,12$

Kriteria Pengujian :

1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < 3,12$  atau  $-F_{hitung} > -3,12$ .

2) Terima  $H_a$  apabila  $F_{hitung} > 3,12$  atau  $-F_{hitung} < -3,12$ .

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  pada tabel IV-12 diatas dapat nilai  $F_{hitung}$  42,890, sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 72$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,12. Jadi  $F_{hitung} 42,890 > F_{tabel} 3,12$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Pengawasan

dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

**Tabel IV-13**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 <sup>a</sup>	,544	,531	2,05542

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,737 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Disiplin Kerja (variabel dependen) dengan Pengawasan dan Motivasi (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

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

$$D = 0,737 \times 100\%$$

$$D = 73,7\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Disiplin Kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Pengawasan dan Motivasi (variabel independen) sebesar 73,7%, sedangkan selebihnya sebesar 26,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,969 > t\text{-tabel } 1,993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Muklis Podolito (2013) yang menyatakan bahwa thitung  $3,829 > t\text{tabel } 2,101$  pada tingkat signifikan  $0,001 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini mengartikan Pengawasan secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Wanngarasi Kabupaten Puhawato.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung  $7,044 > 1,993$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan

keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

Hal ini juga sejalan dengan Penelitian M Bisri Wahid (2011) yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} 3,96 > t_{tabel} 2,048$  pada tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini mengartikan Pengawasan secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pelaksana Pemerintahan Desa Wringinagung Gambiran Banyuwangi.

### 3. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  dapat nilai  $F$  hitung 42,890, sementara nilai  $F$  tabel berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 72$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,12. Jadi  $F_{hitung} 42,890 > F_{tabel} 3,12$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan. dengan sampel 75 orang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.
2. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.
3. Berdasarkan penelitian yang secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan hendaknya dalam meningkatkan Disiplin Kerja karyawan lebih memperhatikan faktor Pengawasan dan Motivasi,

Dengan adanya Pengawasan yang lebih ketat dan Motivasi yang baik berdasarkan penelitian ini maka Disiplin Kerja akan meningkat.

2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan yang dapat dihasilkan untuk Pegawai Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi Irfan, (2012). *Organisasi dan Manajemen*, cetakan pertama, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gaja Mada University.
- Maringan Masri, (2004). *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veitzal, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi pertama, Jakarta: Indeks.
- Siagian, Sondang P (2009). *Fungsi-fungsi Manajerial*, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: prenda Media Group, Edisi pertama, Cetakan pertama.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Enam Belas, Bandung: Alfaberta
- Saefullah, dan Ernie (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.