

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PADA PT. WILMAR BENIH INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH :

NIDYA DAMAYANTI. S
NPM. 11.832.0179



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

ABSTRAK

NIDYA DAMAYANTI. S. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia. Skripsi, tahun 2015.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 120 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian ini berjumlah 54 orang.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, teknik analisis regresi sederhana, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) serta Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisa data dan pembahasan dalam penelitian maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu ada pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia.

Kata Kunci : Pengawasan dan Disiplin Kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	8
3. Indikator Disiplin Kerja	11
4. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	14
5. Pengertian Pengawasan	17
6. Indikator Pengawasan	19
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis.....	23

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel	25
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	29

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskriptif Data Perusahaan	33
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	34
3. Struktur Organisasi	34
B. Penyajian Data Responden	38
C. Penyajian Data Angket Responden	40
D. Pembahasan	46
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
2. Analisis Regresi Sederhana	49
3. Uji Statistik.....	50
4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	51
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	52

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR GAMBAR**Halaman**

Gambar II-1 : Kerangka Konseptual.....	22
--	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 : Rincian Waktu Penelitian.....	25
Tabel III-2 : Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	27
Tabel III-3 : Instrument Skala Likert.....	29
Tabel IV-1 : Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel IV-2 : Usia Responden.....	39
Tabel IV-3 : Pendidikan Responden.....	40
Tabel IV-4 : Pengawasan Kerja Terhadap Karyawan Telah Diatur Oleh Atasan Perusahaan.....	40
Tabel IV-5 : Atasan Selalu Menerima Hasil Laporan Kerja Karyawan Dengan Baik.....	41
Tabel IV-6 : Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan Kepada Karyawan Mampu Menciptakan Kinerja Yang Baik Serta Menguntungkan Bagi Perusahaan	41
Tabel IV-7 : Atasan Memberikan Suatu Tindakan Secara Langsung Apabila Karyawan Melakukan Tindakan Kesalahan Dalam Bekerja...	42
Tabel IV-8 : Jam Masuk Kerja Serta Jam Pulang Kerja Karyawan Sudah Ditentukan Oleh Pihak Perusahaan.....	42
Tabel IV-9 : Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Atasan Tepat Pada Waktunya.....	43
Tabel IV-10 : Peraturan Yang Ditetapkan Dapat Memotivasi Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Atasan.....	43
Tabel IV-11 : Karyawan Bertindak Sopan Dan Santun Atau Mematuhi Norma Sosial Di Lingkungan Kerja.....	44
Tabel IV-12 : Karyawan Mengenakan Seragam Kerja Sesuai Yang Telah Ditentukan.....	44
Tabel IV-13 : Karyawan Mampu Menciptakan Hubungan Baik Dengan Unit Lain.....	45
Tabel IV-14 : Setiap Karyawan Tidak Diperbolehkan Melakukan Tindakan Yang Tidak Sesuai Tanpa Ada Pemberitahuan Dari Atasan Yang Menyangkut Masalah Kerja.....	46
Tabel IV-15 : Validitas Butir Pernyataan.....	47
Tabel IV-16 : Reliabilitas Variabel.....	49
Tabel IV-17 : Hasil Output SPSS Regresi Sederhana.....	49

Tabel IV-18 : Regresi Linear Sederhana.....	50
Tabel IV-19 : Uji t.....	51
Tabel IV-20 : Koefisien Determinasi.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan merupakan panutan oleh para pegawainya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Handoko, 2008). Sutrisno (2009 : 98) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap pegawai yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga

ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan selalu berupaya agar seluruh aktivitasnya sapat berjalan sebagaimana mestinya, dalam arti sesuai dengan prosedur kerja yang ditentukan sebelumnya. Untuk dapat menjaga agar seluruh aktivitas dapat berjalan sebagaimana mestinya dibutuhkan pengawasan. Pengawasan merupakan salah aktivitas penting dalam manajemen, dimana pengawasan yang baik menjadi aktivitas yang dapat mengawasi agar operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

PT. Wilmar Benih Indonesia adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembibitan tanaman kelapa sawit. PT. Wilmar Benih Indonesia melakukan berbagai peraturan serta pengawasan agar tercipta suatu kelompok kerja yang tertib dan disiplin. Namun dalam penerapannya masih terdapat beberapa tindakan yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan masih belum dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dilihat dari segi tujuan dan kemampuan karyawan, dimana diketahui masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

sebelumnya, ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tidak sesuai dengan disiplin waktu yang ada.

Selain itu dilihat dari segi teladan pimpinan, dimana diketahui bahwa pimpinan perusahaan jarang berada di kantor sehingga hal ini menyebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan sehingga karyawan dalam bekerja tidak diawasi. Selanjutnya dilihat dari segi balas jasa, perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dari segi keadilan, pimpinan kadang-kadang kurang adil dalam memberikan sanksi bagi kepada karyawan tertentu sehingga membuat ketidak-adilan bagi seluruh karyawan.

Sedangkan dalam penerapan pengawasan yang ada di perusahaan diketahui bahwa penetapan standar pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan pimpinan perusahaan masih belum baik, hal ini dapat dilihat masih seringnya pimpinan perusahaan berada di luar kantor pada jam kerja sehingga menyulitkan karyawan yang ingin mendapatkan tanda tangan persetujuan pimpinan. Selain itu dilihat dari segi pengukuran kerja yang ada, masih sering terjadi pimpinan kurang merespon baik hasil kerja karyawan, sementara karyawan sudah mengerjakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Sedangkan penilaian kerja dan koreksi yang dilakukan pimpinan sangat jarang sehingga karyawan kurang mengetahui kesalahan yang diperbuat dalam menyelesaikan pekerjaannya..

Berdasarkan latar belakang diatas yang ada di perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara terperinci rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut : Apakah ada pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
2. Bagi PT. Wilmar Benih Indonesia, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik melalui pengawasan..

3. Tambahkan referensi serta pembandingan bagi peneliti lain, sehubungan dengan analisis pengaruh pengawasan atasan terhadap disiplin kerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009 : 94), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009 : 116) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Selain itu Wursanto (2010 : 71) mendefinisikan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2009) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Sastrohadiwiryo (2009 : 152) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik,
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok.

Menurut Sutrisno (2009 : 177) tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2009 :89) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berikut penjelasannya.

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian 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 kepada perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang 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 yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan cepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan merasa puas dengan hanya penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain :

- 1). Saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- 2). Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
- 3). Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- 4). Memberitahu bila ingin meninggalkan kantor kepada teman sekerja, dengan menginformasikan , kemana dan untuk urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

3. Indikator Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2009 : 194)

diantaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladanan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan

Berikut penjelasannya.

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam

memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman

harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

4. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sastrohadiwiryono (2009 : 98) menyatakan “Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan”. Berikut penjelasannya.

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan misalnya :

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Menurut Handoko (2006 : 83) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin *preventip* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangipara pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin *Progresif* adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin *progresif* ditunjukkan sebagai berikut:
 - a. Teguran secara lisan kepada penyelia
 - b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
 - c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
 - d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
 - e. Diturunkan pangkatnya
 - f. Dipecat

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin yang diberikan kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

5. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2007 : 102) “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Sedangkan menurut Siagian (2007 : 54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien. Handoko (2012 : 55).

Berdasarkan pendefinisian pengawasan atasan maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk

menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi dapat mencapai tujuan.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2009 : 95) adalah :

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam *planning* atau tidak
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Tujuan pengawasan menurut Handoko (2012 : 57) adalah:

- a. Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manulang, 2007 : 104). Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

6. Indikator Pengawasan Kerja

Proses pengawasan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Menurut Handoko (2009 : 90), indikator-indikator pengawasan kerja adalah :

- 1) Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil

- 2) Pengukuran kerja
Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.
Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu:
 - a. Pengamatan.
 - b. Laporan-lapor hasil lisan ataupun tertulis
 - c. Metode-metode otomatis.
 - d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.
- 3) Penilaian kinerja
Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi pegawai 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 pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan

dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah teknologi informasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet.

Maisyarah (2010), Universitas Medan Area, melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.654. Untuk regresi berganda menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.428 yang berarti 42,8 % variasi variabel terikat (kinerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen pengawasan dan disiplin 57,2 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji F_{hitung} sebesar 9,988 dan F_{tabel} sebesar 4,08 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,988 > 4,08$) pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan.

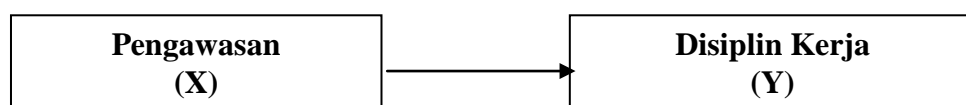
Eli Sasmita (2004) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Cifa Digayo Jl. Binjai Km 13.8 Medan" menyatakan bahwa Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada CV. Cifa Digayo Jl.

Binjai Km 13.8 Medan. Dan sumbangan variabel Pengawasan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan adalah sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

C. Kerangka Konseptual

Pengawasan merupakan salah aktivitas penting dalam manajemen, dimana pengawasan yang baik menjadi aktivitas yang dapat mengawasi agar operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Keterkaitan antara pengawasan dan disiplin kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia.”

Ho : Tidak ada pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wilmar Benih Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010, hal.13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di PT. Wilmar Benih Indonesia, Jalan Pasar Timur, Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, (103710).

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah selama tiga bulan, yaitu bulan Desember 2014 sampai bulan Mei 2015. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	Waktu Penelitian (Bulan) 2014-2015																							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■	■																				
2	Pengumpulan Data					■	■	■	■																
3	Analisis Data									■	■	■	■												
4	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
5	Seminar Hasil																					■	■	■	■
6	Sidang Meja Hijau																								■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2010 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : .116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini

menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010 : 78). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

(Sumber: Sugiyono, 2010 : 79).

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 120 orang karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0.10)^2}$$

$$n = 54$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 54 orang.

C. Defenisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X)	Proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Standar 2. Pengukuran Kinerja 3. Penilaian Kinerja 4. Tindakan Koreksi 	Skala likert
Disiplin Kerja (Y)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. 	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010 : 193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010 :193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010 : 199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010 : 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel III.3
Tabel instrument skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010 : 133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono, 2012:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS versi 17.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 18.00*, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2010 :277) mengatakan analisis regresi digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi akan dilakukan bila jumlah variabel independennya.

Persamaan regresi (variabel independen) :

$$Y = a + b_{xy} + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X = Pengawasan

bx = Koefesien Regresi

e = Standart kesalahan

Parulian (2011 : 7) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 18.0for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Melihat tabel coefficients :

1. Nilai signifikansi t statistic $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t statistic $> \alpha = 0,05$, maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.
3. Koefesien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS statistic 18.0 for windows*, kriteria pengujian adalah dengan Melihat tabel *One-Sample Test*, yaitu melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). H_0 diterima jika $\text{sig} > 0,05$ atau H_0 ditolak jika $\text{sig} < 0,05$.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Manulang, Marihot. (2007). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Parulian (2011). *Manajemen Administrasi Perkantoran*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 18.00 for Windows*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sinungan, M (2009). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- Sukarna (2009) *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Wursanto (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

JURNAL

Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang:BP- Undip.

Yulita Rahayu (2004) "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Cifa Digayo Jl. Binjai Km 13.8 Medan*"

Hadi Rahmanto (2014). "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Unggas Sakti Medan.*"