

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMUNIKASITERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADAPT ZHAFIRA
TETAP JAYA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**AKBAR SYAFA'AT GINTING
NPM : 14 832 0022**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan
Nama Mahasiswa : AKBAR SYAFA'AT GINTING
No. Stambuk : 14 832 0022
Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II

(Dra. Isnayah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengawasan dan komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Zhafira Tetap Jaya yang berjumlah 50 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, maka diperoleh 50 karyawan PT. Zhafira Tetap Jaya Medan yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 17.0 (*Statistic Product and Services Solution for windows*) dan pengujian asumsi klasik. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengawasan dan komunikasi, sementara disiplin kerja karyawan sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengawasan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.662 > 2,011$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, secara parsial variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.602 > 2,011$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,012 < 0,05$), dengan demikian variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan karena nilai F hitung $>$ F tabel ($47,126 > 3,20$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada taraf signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil koefisien determinasi antara variabel pengawasan dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,667 atau 66,7%, artinya sebesar 66,7% disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengawasan dan komunikasi, sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

Katakunci : Pengawasan, Komunikasi dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether supervision and communication affect the employee discipline at PT. Zhafira Tetap Jaya Medan. This type of research is a causal associative. Population in this research is all employees at PT. Zhafira Tetap Jaya Medan, amounting to 50 people, using sampling technique is a saturated sample, then obtained 50 employees of PT. Zhafira Tetap Jaya Medan who became the research sample. Technique of collecting data in this research is method of field research and secondary data. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 17.0 (Statistic Product and Services Solution) software for windows and classical assumption test. Independent variables used in this study are supervision and communication, while employee discipline as a dependent variable.

The results showed that partially, the control variables obtained $t_{count} > t_{table}$ ($9.662 > 2.011$) and the value of significance is smaller than the probability value ($0.000 < 0.05$), thus monitoring variables significantly affect employee work discipline, partially communication variables obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.602 > 2.011$) and the value of significance is smaller than probability value ($0.012 < 0.05$), thus communication variables significantly affect employee work discipline. Simultaneously shows that the control and communication variables have a significant effect on employee work discipline because $F_{count} > F_{table}$ ($47,126 > 3,20$) and significant value smaller than significant level ($0,000 < 0,05$). The result of coefficient of determination between supervisory and communication variable to employee work discipline is 0,667 or 66,7%, it mean equal to 66,7% employee work discipline influenced by supervision and communication variable, while the rest 33,3% influenced by other variable not examined writer .

Keywords: Supervision, Communication and Work Discipline

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

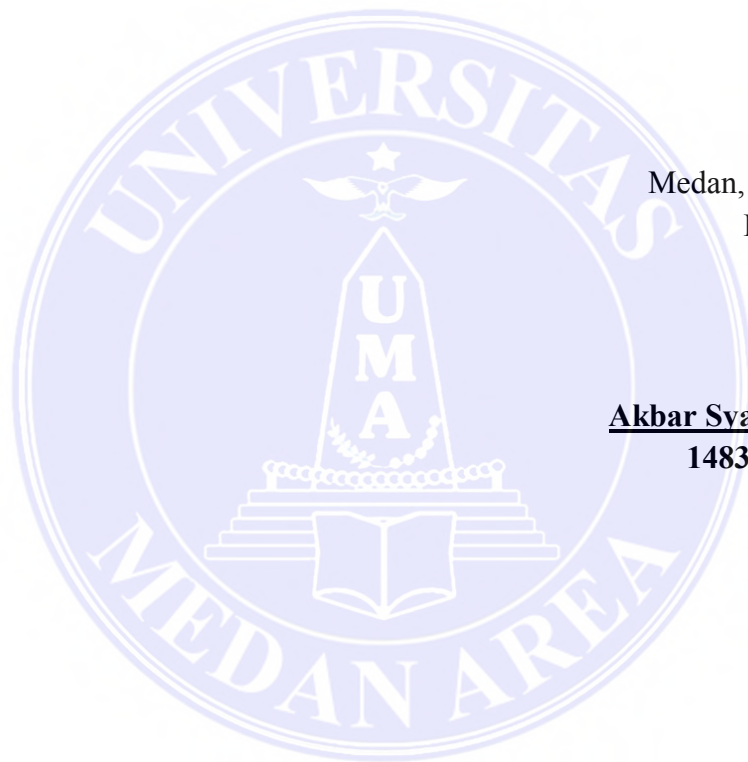
Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap disiplin Kerja Karyawan pada PT.Zhafira Tetap Jaya Medan”. Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, yang telah membawa risalahnya kepada umat manusia. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Adapun dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Kedua Orang Tua tercinta dan keluarga besar penulis untuk kesabaran dan nasihat serta do'a yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 2 Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.

- 3 Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 4 Ibu Adelina Lubis, SE., MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 5 Bapak Drs. Patar Marbun, MSi., selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 6 Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA., selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membantu menyempurnakan dan menyelesaikan skripsi ini.
- 7 Ibu Wan Rizca Amelia, SE. MSi., selaku Sekretaris yang telah memberikan motivasi dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 8 Segenap Dosen Pengajar dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak membantu, serta membagi ilmu dalam perkuliahan.
- 9 Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Pemimpin dan Karyawan PT. Zhafira Tetap Jaya Medan yang bersedia memberikan dukungan dalam penelitian ini.
- 10 Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, stambuk 2014 dan teman-teman PMMS “Persadaan Mahasiswa Marga Silima” dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna,hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulisan jugak berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.



Medan, juli2018
Penulis

Akbar Syafa'at Ginting
148320022

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I .PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. RumusanMasalah.....	3
C. TujuanPenelitian.....	4
D. ManfaatPenelitian.....	4
BAB II .LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	6
A. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
B. Tujuan Disiplin Kerja.....	7
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .	8
D. Indikator Disiplin Kerja.....	12
E. Pengertian Pengawasan.....	12
F. Tujuan Pengawasan.....	13
G. Indikator Pengawasan	14
H. Pengertian Komunikasi	15
I. Saluran dalam Komunikasi	15
10.Indikator Komunikasi	17
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Konseptual.....	19

D. Hipotesis	21
BAB III .METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
Populasi dan Sampel.....	23
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	23
C. Jenis dan Sumber Data.....	24
D. Teknik Analisis Data	25
1. Uji Validitas	25
2. Uji Reliabilitas	26
3. Uji Statistika.....	26
4. Uji Asumsi Klasik.....	27
5. Uji Hipotesis	28
a. Uji Parsial (Uji t).....	28
b. Uji Simultan (Uji F)	28
c. Koefisien Determinasi (R^2)	28
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	29
B. Pembahasan	42
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

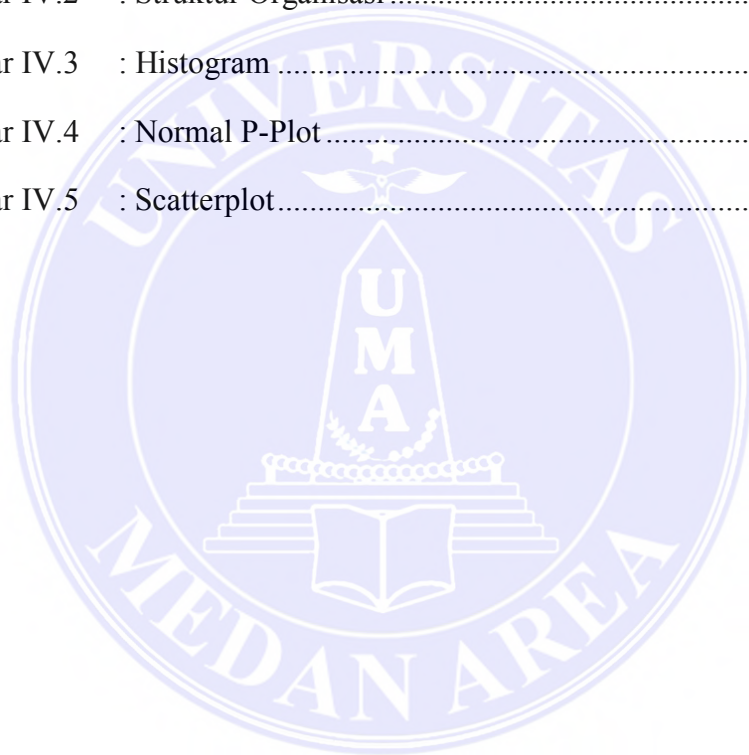
No Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1	: Rincian Waktu Penelitian.....	22
Tabel III.2	: Definisi Operasional.....	23
Tabel IV.1	: Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.2	: Penentuan Sampel Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.3	: Distribusi Jawaban Responden P1.....	44
Tabel IV.4	: Distribusi Jawaban Responden P2.....	44
Tabel IV.5	: Distribusi Jawaban Responden P3.....	45
Tabel IV.6	: Distribusi Jawaban Responden P4.....	45
Tabel IV.7	: Distribusi Jawaban Responden P5.....	46
Tabel IV.8	: Distribusi Jawaban Responden P6.....	46
Tabel IV.9	: Distribusi Jawaban Responden P7.....	47
Tabel IV.10	: Distribusi Jawaban Responden P8.....	47
Tabel IV.11	: Distribusi Jawaban Responden P9.....	48
Tabel IV.12	: Distribusi Jawaban Responden P10.....	48
Tabel IV.13	: Distribusi Jawaban Responden P11.....	49
Tabel IV.14	: Distribusi Jawaban Responden P12.....	49
Tabel IV.15	: Distribusi Jawaban Responden P13.....	50
Tabel IV.16	: Distribusi Jawaban Responden P14.....	50
Tabel IV.17	: Distribusi Jawaban Responden P15.....	51

Tabel IV.18 : Distribusi Jawaban Responden P16	51
Tabel IV.19 : Distribusi Jawaban Responden P17	52
Tabel IV.20 : Distribusi Jawaban Responden P18	52
Tabel IV.21 : Distribusi Jawaban Responden P19	53
Tabel IV.22 : Distribusi Jawaban Responden P20	53
Tabel IV.23 : Distribusi Jawaban Responden P21	54
Tabel IV.24 : Distribusi Jawaban Responden P22	54
Tabel IV.25 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan	55
Tabel IV.26 : Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	56
Tabel IV.27 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan	56
Tabel IV.28 : Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.29 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV.30 : Hasil Uji Parsial	62
Tabel IV.31 : Hasil Uji Simultan	63
Tabel IV.32 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul/Gambar	Halaman
-----------	--------------	---------

Gambar II.1	: Kerangka Konseptual.....	20
Gambar IV.1	: Logo Perusahaan.....	30
Gambar IV.2	: Struktur Organisasi.....	32
Gambar IV.3	: Histogram.....	59
Gambar IV.4	: Normal P-Plot.....	60
Gambar IV.5	: Scatterplot.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan berkembangnya suatu badan usaha atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat bahkan persaingan pasar global.

Mengoptimalkan dalam pengelolaan semua sumber daya yang dimilikinya tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin kerja diantaranya adalah pengawasan dan komunikasi. Pada dasarnya penanggung jawab utama untuk menumbuhkan, mengembangkan serta memelihara disiplin kerja terletak di tangan atasan. Tanpa adanya pengawasan atasan akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan salah satu tugas penting atasan suatu perusahaan adalah menjalankan pengawasan dengan baik.

PT. Zhafira Tetap Jaya Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang proyek yang lebih tepatnya proyek pembuatan jalan beton yang terletak di Jl. STM/pembangunan No.12/18 Medan.

Disiplin karyawan juga menjadi tanggung jawab atasan. Dimana atasan harus rutin memantau dan mengawasi pekerjaan karyawan yang menjadibawahannya. Atasan juga harus mengevaluasi setiap pekerjaan dan tingkah laku karyawan yang tidak disiplin. Apa yang menyebabkan ketidakdisiplinan tersebut yang akan mengakibatkan terganggunyakegiatan-kegiatan perusahaan dan perusahaan akan sulit untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya akan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Fenomena mengenai kedisiplinan karyawan dialami juga PT. Zhafira Tetap Jaya Medan dikarenakan kurangnya pengawasan dan komunikasi yang dilakukan pihak manajemen PT. Zhafira Tetap Jaya Medan. Berdasarkan penelitian awal penulis memperlihatkan bahwa para karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan banyak yang masih tidak mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Rendahnya tingkat disiplin kerja tersebut diindikasikan oleh data kehadiran, ketaatan pada tugas dan peraturan, serta bekerja sesuai prosedur. Hal

tersebut membuat perusahaan semakin meningkatkan pengawasannya baik pengawasan secara langsung maupun pengawasan secara tidak langsung yang dapat mendorong meningkatnya kedisiplinan diantara para karyawan PT. Zhafira Tetap Jaya Medan sehingga bisa tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan juga selalu berupaya memperbaiki komunikasi diantara sesama karyawan maupun diantara karyawan dengan atasan, seperti saling bertegur sapa antara satu sama lain, saling berbagi informasi diantara karyawan lainnya sehingga komunikasi diantara para karyawan semakin terjaga. Permasalahan ketidakterdisiplinan karyawan PT. Zhafira Tetap Jaya Medan berikutnya yaitu masih banyak karyawan yang tidak taat pada tugas dan peraturan serta bekerja tidak sesuai dengan prosedurnya.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkajisecara lebih mendalam mengenai Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan?
2. Apakah Komunikasiberpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan?

3. Apakah Pengawasan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan komunikasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan informasi-informasi yang diperoleh diharapkan hasil penelitian ini, dapat memberikan antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini mengembangkan suatu pemikiran yang kritis, menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas serta mempertinggi kemampuan penulis dalam menilai dan menganalisis pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk perusahaan tentang program pengawasan dan komunikasi sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Akademis

Sebagai bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pelaksanaan program pengawasan dan komunikasi. Dan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai bahan literatur untuk meningkatkan minat dan perkembangan ilmu manajemen dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib (Anoraga,2009:46).

Sedangkan Fathoni (2010:172) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian ini, pengertian disiplin kerja mengacu pada definisi yang diungkapkan oleh Anoraga (2009:46) yaitu latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010:292), maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194) pada dasarnya banyak hal yang memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. 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 karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan

karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerjabawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan

moralkerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui oleh bawahannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Surono dalam Amran (2009:240) terdapat beberapa faktor yang dapat dikemukakan sebagai penyebab merosotnya disiplin, antara lain:

1. Pemimpin yang tidak tegas dan ragu-ragu

Seorang pemimpin seharusnya berani bertindak dengan tegas dan berani memikul tanggung jawab terhadap akibat-akibatnya.

2. Kehilangan kepercayaan

Untuk menjadi seorang pemimpin harus mendapat kepercayaan dari orang yang dipimpinnya dengan memiliki persyaratan, seperti memiliki pengetahuan dan pengertian tentang garis-garis kebijakan organisasi, setia dan memegang teguh akan setiap ucapannya, mampu memberikan penilaian yang baik terhadap persoalan, dan menjaga agar semua pegawai mendapat perlakuan yang adil, tidak pilih kasih dan layak.

3. Kontrol dan pengawasan yang kurang efektif

Karakteristik pengawasan/pimpinan yang kurang efektif yaitu mereka yang tidak mengadakan pengawasan yang begitu ketat.

4. Pengaruh kebutuhan sosial ekonomi

Seorang pegawai akan terasa kurang senang dan kurang amandalam menjalankan tugas jika kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi.

4. Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi dapat diketahui dari indikasi-indikasi yang mencerminkan tindakan disiplin. Indikator pengukuran disiplin kerja menurut Dharmawan (2011:74) adalah sebagai berikut ini:

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja sudah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya serta ketaatannya pada peraturan perusahaan.

3. Bekerja sesuai prosedur.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

5. Pengertian Pengawasan

Menurut Fathoni (2010:127), pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Karena dengan pengawasan ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerjanya. Menurut Robert dalam

Handoko(2009:360), pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menerapkan 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 perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka secara singkat ini adalah definisi pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

6. Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan yang dikemukakan oleh Yusran dalam Havany (2016) adalah sebagai berikut:

1. Memastikan sampai di mana pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan menurut rencana atau program.
2. Mengadakan penilaian dan penelaahan fakta serta kegiatan yang ada kaitannya dengan tugas.
3. Mengadakan koreksi, modifikasi dan waktu yang tepat saat berlangsung proses kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
4. Mengadakan penilaian pelaksanaan kerja yang mendukung terhadap seluruh aktivitas.

7. Indikator Pengawasan

Indikator untuk mengukur pengawasan kerja menurut Anggreini(2015:149) adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung.

Pengawasan langsung dimaksudkan disini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui secara langsung dan mengusahakan agar tugas yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, maupun peraturan yang berlaku. Pengawasan langsung ini dapat dilaksanakan dengan cara mengunjungi karyawan ditempat kerjanya.

2. Pengawasan tidak langsung.

Pengawasan tidak langsung dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan untuk memahami semua kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pengawasan tidak langsung ini dilakukan mempelajari laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik dalam bentuk laporan tertulis maupun laporan secara lisan.

3. Pengawasan preventif.

Pengawasan preventif dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan sebelum para bawahan melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengawasan preventif ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti membuat peraturan-peraturan, memberikan pengarahan-pengarahan tentang kedudukan, tugas dan tanggung jawab para karyawan.

8. Pengertian Komunikasi

Menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Handoko (2009) memberikan pengertian komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

9. Saluran Komunikasi dalam perusahaan

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arah dasar gerakannya yang tampak dengan bentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran-saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh berbagai sarana formal lainnya. Menurut Handoko (2009), tipe saluran-saluran dasar komunikasi adalah vertikal, horizontal dan diagonal.

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya

memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

a. Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberipengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberipenilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada paraanggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita-beritake bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanyadisampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini :

- a. Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.
- b. Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat *koordinatif* dan merupakan hasil dari konsep *spesialisasi* organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil-hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencakup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

10. Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi antara lain adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan untuk kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan

secaralangsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu telah diuraikan mengenai hasil-hasil dari penelitian yang didapat oleh penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu tersebut adalah :

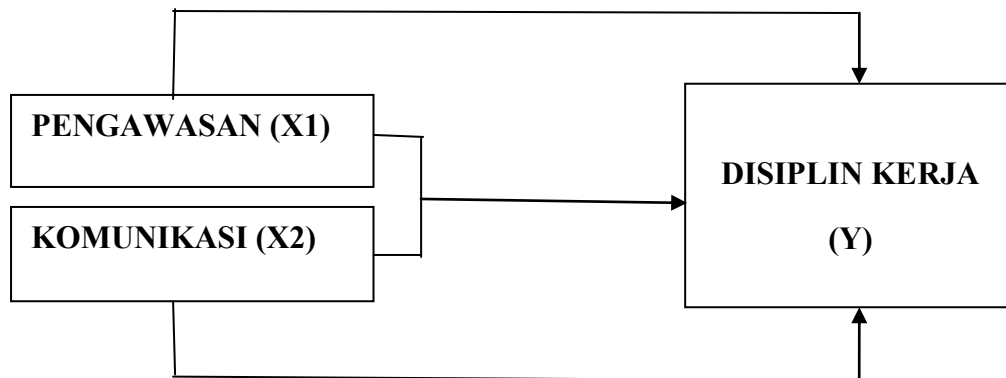
Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil
Baskoro (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	X1: Motivasi kerja X2: Gaya Kepemimpinan Y: Disiplin Kerja	bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin

	PT. PLN (Persero) APD Semarang”		kerja.
Febriyandi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional III.2 Tanjung Karang	X1:Kepemimpinan X2: Komunikasi Y:Kinerja Karyawan	bahwa kepemimpinan dan komunikasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero)Sub.Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung sudah baik dan dapat berjalan dengan baik.
Havany (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja SPG pada Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Pengawasan Y: Disiplin Kerja	Bahwa Gaya Kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja SPG Pamella Satu dan Pamella Tiga

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. Peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel dependen sedangkan pengawasandan komunikasi sebagai variabel independen. Peneliti ingin menguji pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dilakukan perusahaan.



Gambar II.1 : Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu pengawasan juga berupa suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi, dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan.

Komunikasi yang dilakukan bertujuan untuk memberi tahu (*informative*) dan mengubah sikap (*persuasive*). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan untuk menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), atau perilaku (*behavior*).

D. HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.
3. Pengawasan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Umar (2009:35), “penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain”.

2. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. Zhafira Tetap Jaya Jl. STM/pembangunan No.12/18 Medan.

3. Waktu Penelitian

Adapun penelitian yang direncanakan adalah sebagai berikut

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	2017			2018			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pengajuan judul	■						
2	Pembuatan proposal	■	■					
3	Bimbingan proposal			■	■			
4	Seminar proposal				■			
5	Pengumpulan data				■	■		
6	Pengolahan data					■	■	
7	Bimbingan skripsi						■	■
8	Seminar hasil							■
9	Sidang meja hijau							■

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010;80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawandi PT. Zhafira Tetap Jaya Medan sebanyak 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian Jumlah populasi sebanyak 50 orang karyawan digunakan sebagai sampel.

B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut :

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Pengawasan (X1)	pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan	1. Pengawasan langsung 2. Pengawasan tidak langsung 3. Pengawasan preventif	Skala Likert
Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan proses dimana seseorang	1. Kemudahan memperoleh informasi 2. Insentitas komunikasi	Skala Likert

	(komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikasikan).	3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap Sumber :Mangkunegara(2000)	
Disiplin Kerja(Y)	Kedisiplinan kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen SDM	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan 3. Bekerja sesuai prosedur	Skala Likert

C. Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian ini adalah :

1. Metode Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan dan karyawan yang menjadi objek penelitian ini dengan cara :

a. Pengamatan (observasi)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek yang akan diteliti, yaitu aktifitas PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.

b. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner ini diberikan kepada responden. Angket ini bersifat tertutup.

Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang

tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

Adapun gradasi dalam skala likert adalah sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | 1 |
| 2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor | 2 |
| 3. Jawaban Netral (N) diberi skor | 3 |
| 4. Jawaban Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dari sumber lain.

Pengumpulan data yang dilakukan adalah:

a. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan catatan-catatan data tertulis, dokumentasi, ataupun arsip-arsip dari sumber lain yang mengangkut dengan masalah yang diteliti penulis.

D. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, dengan kriteria sebagai berikut:

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

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

2. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel

Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

3. Uji Statistik

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Menurut, Umi (2008), pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Beberapa

peneliti memandang bahwa skala likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode sucseive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisi jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala likert yang belum dan yang sama (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing – masing variabel

x_1 : Pengawasan

x_2 : Komunikasi

e :standar error

4. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan

bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel *independent* tersebut homoskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% (). Kriteria pengujian:

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%. Kriteria pengujian:

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima.}$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pengawasan dan komunikasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.



DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo**. Jurnal Ichsan Gorontalo. Vol. 4(2), 2397-2413.
- Anggreini, Ade Ayu. 2015. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor PT. Ratah Indah Kota Samarinda**. *Prediksi*. Vol.1(1), 146-150.
- Anoraga, Pandji. 2009. **Psikologi Kerja**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar**. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2010. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19**. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryani. 2010. **Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa mandiri Pratama**. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1):h:40-45.
- Hasibuan, Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Havany M Lintang. 2016. **Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja SPG Pamela Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga**. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE.

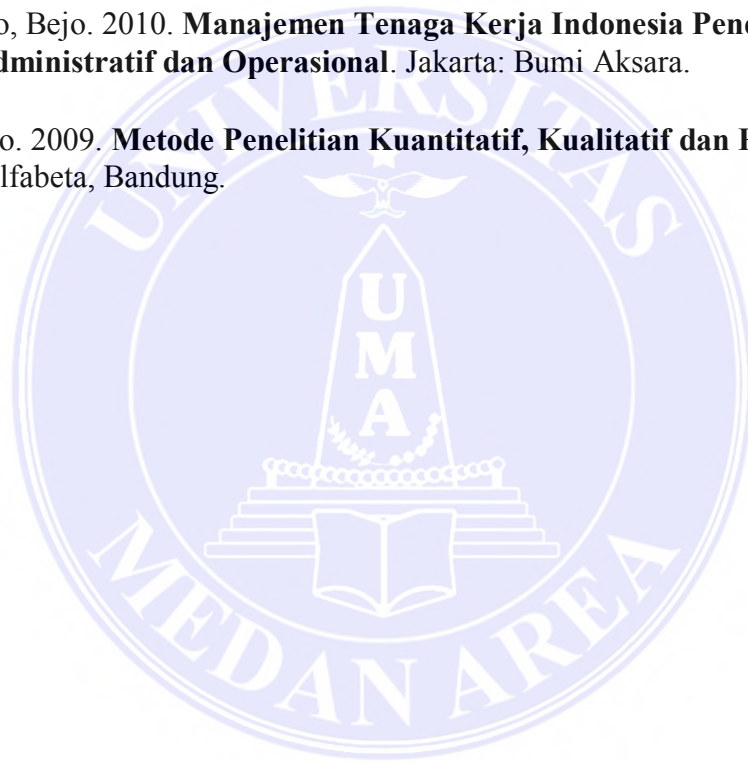
Husein Umar. 2009. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.** Jakarta:Rajawali

Kusmanto. 2012. **Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.**Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta: MagisterManajemen.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Remaja Rosda Karya, Bandung.

Siswanto, Bejo. 2010. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.** Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.** Penerbit :Alfabeta, Bandung.



Lampiran 1

KUESIONER

Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap
Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan

No. Responden:.....

Dengan hormat,

Saya Akbar Syafa'at Ginting NPM.148320022 mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen universitas medan adalah dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen universitas medan akan melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu di mohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawabannya yang dapat diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi.

Atas kesediaan Saudara/I dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada kolom yang saudara/i anggap setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah.
 - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
 - b. TS : Tidak setuju : skor 2
 - c. N : Netral : skor 3
 - d. S : Setuju : skor 4
 - e. SS : Sangat setuju : skor 5

A. Identitas Responden

Jenis kelamin :
Status :
Umur :

Pengawasan (X1)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan sering mengawasi karyawan secara langsung					
2.	Pimpinan pernah menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
3.	Pimpinan meminta laporan tertulis					
4.	Pimpinan meminta laporan secara lisan					
5.	Pimpinan memberikan penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan					
6.	Pimpinan memberikan pengarahan tentang kedudukan serta peraturan yang berlaku					

Komunikasi (X2)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik					
2.	Bahasa yang digunakan dalam percakapan cukup jelas					
3.	Saya memahami setiap yang didengar					
4.	Saya memahami setiap apa yang dibaca					
5.	Pemimpin menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas.					
6.	Pemimpin memberikan tugas sesuai jabatan					
7.	Saling memahami termasuk dalam proses komunikasi					

8.	Proses komunikasi perusahaan dalam melaksanakan tugas menciptakan hasil yang maksimal					
9.	Pimpinan memberi petunjuk kerja dengan jelas					
10.	Pemimpin selalu memberi perintah disaat yang tepat.					

Disiplin Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya datang ke kantor tepat waktu					
2.	Saya pulang kantor tepat waktu					
3.	Dalam kegiatan – kegiatan lain seperti rapat – rapat apel yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta					
4.	Dalam pelaksanaan tugas – tugas saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan					
5.	Saya menaati setiap peraturan yang berlaku ditempat kerja					
6.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan					

Komentaran Saran:

*****TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA/I *****

LAMPIRAN II

HASIL JAWABAN RESPONDEN

No	Pengawasan						Komunikasi										Disiplin Kerja Karyawan					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	3	4	4
2	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
7	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4
8	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4
9	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
10	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
11	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4
12	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
14	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3
15	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4
16	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4
19	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3
20	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	5
21	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3

22	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3
23	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3
24	4	5	4	3	3	4	5	1	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
25	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3
26	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5
27	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4

28	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
29	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	3	3	3
30	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5
31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5
32	3	4	3	2	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	1
33	5	4	3	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	2	1
34	1	2	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5
35	1	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	1	1	2	2
36	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
37	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5
39	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
40	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5
41	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
42	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
43	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3
44	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
45	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4

48	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
49	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5
50	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3



LAMPIRAN III

1. PENGAWASAN (X1)

Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	SKOR_PEN G
P1	Pearson Correlation	1	.555**	.248	.175	.259	.125	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.083	.225	.069	.388	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.555**	1	.303	.250	.254	.480**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.032	.079	.076	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.248	.303	1	.402**	.360	.544**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.083	.032		.004	.010	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.175	.250	.402**	1	.581**	.335	.684**
	Sig. (2-tailed)	.225	.079	.004		.000	.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.259	.254	.360	.581**	1	.439**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.069	.076	.010	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.125	.480**	.544**	.335	.439**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.388	.000	.000	.017	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SKOR_PEN G	Pearson Correlation	.589**	.670**	.688**	.684**	.732**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

2. KOMUNIKASI(X2)

Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	SKOR_KOM
K1 Pearson Correlation	1	.203	.117	.284	.448	.469	.143	.168	.221	.224	.641
Sig. (2-tailed)		.156	.420	.045	.001	.001	.322	.245	.124	.117	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K2 Pearson Correlation	.203	1	.189	-.031	.249	.210	.121	.173	.034	-.145	.441
Sig. (2-tailed)	.156		.190	.831	.081	.144	.404	.230	.815	.315	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K3 Pearson Correlation	.117	.189	1	.138	.080	-.066	-.004	.064	.131	-.052	.308
Sig. (2-tailed)	.420	.190		.340	.579	.648	.976	.657	.363	.720	.030
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K4 Pearson Correlation	.284	-.031	.138	1	.471	.189	.242	.234	-.022	.179	.539
Sig. (2-tailed)	.045	.831	.340		.001	.190	.090	.102	.882	.212	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K5 Pearson Correlation	.448	.249	.080	.471	1	.385	.205	.218	.092	.155	.668
Sig. (2-tailed)	.001	.081	.579	.001		.006	.152	.129	.527	.284	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K6 Pearson Correlation	.469	.210	-.066	.189	.385	1	.287	.268	.321	.104	.606
Sig. (2-tailed)	.001	.144	.648	.190	.006		.043	.060	.023	.472	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K7 Pearson Correlation	.143	.121	-.004	.242	.205	.287	1	.192	.270	.158	.534
Sig. (2-tailed)	.322	.404	.976	.090	.152	.043		.181	.058	.274	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K8 Pearson Correlation	.168	.173	.064	.234	.218	.268	.192	1	.249	-.162	.476
Sig. (2-tailed)	.245	.230	.657	.102	.129	.060	.181		.081	.261	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K9 Pearson Correlation	.221	.034	.131	-.022	.092	.321	.270	.249	1	.253	.486
Sig. (2-tailed)	.124	.815	.363	.882	.527	.023	.058	.081		.077	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K10 Pearson Correlation	.224	-.145	-.052	.179	.155	.104	.158	-.162	.253	1	.320
Sig. (2-tailed)	.117	.315	.720	.212	.284	.472	.274	.261	.077		.024
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SKOR_KOM Pearson Correlation	.641	.441	.308	.539	.668	.606	.534	.476	.486	.320	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.024	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

3. DISIPLIN KERJA KARYAWAN (Y) Uji Validitas

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	SKOR_DK
DK1	Pearson Correlation	1	.693**	.529**	.274	.144	.162	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.054	.318	.262	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK2	Pearson Correlation	.693**	1	.625**	.383**	.198	.000	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.169	1.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK3	Pearson Correlation	.529**	.625**	1	.568**	.436**	.146	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.313	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK4	Pearson Correlation	.274	.383**	.568**	1	.606**	.140	.714**
	Sig. (2-tailed)	.054	.006	.000		.000	.333	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK5	Pearson Correlation	.144	.198	.436**	.606**	1	.594**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.318	.169	.002	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DK6	Pearson Correlation	.162	.000	.146	.140	.594**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.262	1.000	.313	.333	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SKOR_DK	Pearson Correlation	.668**	.664**	.790**	.714**	.739**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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