

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

MARWAH TANJUNG

16.860.0462



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

MARWAH TANJUNG

16.860.0462



MEDAN

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada
Karyawan Di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

Nama : Marwah Tanjung

Npm : 168600462

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI



Tanggal Sidang Meja Hijau :

05 September 2022

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

05 September 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Hasanuddin, Ph. D
2. Andy Chandra, M.Psi, PSikolog
3. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
4. Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 September 2022



(Marwah Tanjung)
16.860.0462

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Marwah Tanjung
Npm : 16.860.0462
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan
kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive
Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh
Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Di Pdam Tirtanadi
Cabang Medan Kota.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif/format-kan, mengelola dalam
bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya
selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai
pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 05 September 2022



(Marwah Tanjung)
16.860.0462

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA

MARWAH TANJUNG

NPM: 16.860.0462

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah perilaku atau perbuatan karyawan yang secara sadar mematuhi pedoman atau peraturan baik tertulis maupun tidak pada suatu perusahaan. Pengawasan adalah proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan menghindari penyimpangan yang dapat dilakukan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan variabel bebas Pengawasan Kerja. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota berjumlah 70 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 70 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Pengawasan dan skala Disiplin Kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, didapatkan hasil signifikan regresi $p = 0.000 < 0.05$, artinya ada pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota, dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 0.168 dengan sumbangsih sebesar 16.8%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Disiplin kerja tergolong rendah (mean empirik = 60.54 < mean hipotetik = 75 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 12.326), dan untuk pengawasan tergolong rendah (mean empirik = 64.94 < mean hipotetik 75 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 9.904).

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Karyawan.

THE INFLUENCE OF SUPERVISION TO WORK DICIPLINE IN EMPLOYEES PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA

MARWAH TANJUNG

NPM: 16.68.0462

ABSTRACT

Work discipline is the behavior or actions of employees who consciously comply with written or unwritten guidelines or regulations in a company. Supervision is the process of knowing, correcting, evaluating and directing activities so that they are in accordance with the predetermined plans and to avoid deviations that can be made by employees. This research aims to analyze the influence supervision on work discipline in employees PDAM Titanadi Cabang Medan Kota. This research method uses quantitative methods. The dependent variable in this study is Work Discipline and the independent variable is Work Supervision. The population in this study are employees of PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota totaling 70 employees, and the sample in this study was the entire population of 70 employees, the sampling technique in this study used a total sampling technique. The data collection method in this study used the Supervision Scale and Work Dicipline Scale. Data analysis techniques used simple linear regression analysis techniques, obtained significant regression result $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there was a influence between supervision on work dicipline in PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota, with a determinant coefficient (R^2) of 0.168 with a constribution of 16.8%. In other words, the hypothesis is accepted. Supervision is classified as low (empirical mean = 64.94 < hypothetical mean = 75 where the difference is more than SD = 9.904), and the work discipline is classified as low (empirical mean = 60.54 < hypothetical mean = 75 where the difference is more than SD = 12.326).

Keywords: *Supervision, Work Dicipline, Employees.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Haji Agus Salim. Terima kasih telah memberikan banyak fasilitas kepada penulis sehingga penulis dapat kuliah dengan baik.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area. Terimakasih atas perhatian Bapak Rektor yang telah memberikan perhatian penuh kepada semua Fakultas yang ada di lingkungan Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Ketua dalam Sidang Meja Hijau saya. Terimakasih sebesar-besarnya karena telah memberikan perhatian serta menyempatkan waktu untuk membantu selama proses penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih sebesar-besarnya karena telah memberikan perhatian serta menyempatkan waktu untuk membantu selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih atas ilmu yang bermanfaat yang Bapak berikan. Selalu membimbing dan mendukung peneliti dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini, dan juga permohonan maaf saya telah merepotkan Bapak selama peneliti menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Andy Chandara, M.Psi, Psikolog selaku ketua penguji dalam Sidang Meja Hijau saya. Terimakasih atas kesediaan waktu, saran-saran, dan nasehat yang telah Ibu berikan kepada peneliti.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi dan sekretaris dalam Sidang Meja Hijau saya. Terimakasih atas kesediaan waktu, saran-saran, dan nasehat yang telah bapak berikan kepada peneliti.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memotivasi peneliti dan memberikan bekal ilmu pengetahuan.
9. Para staf bagian tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi dan turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Karyawan Perpustakaan Universitas Medan Area yang telah memberikan izin dalam peminjaman bahan untuk penyelesaian skripsi.

11. Kepada Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti melakukan penelitian.
12. Kepada kedua belahan jiwaku Ayah dan Mama (Yusmar Tanjung/Yumnalis).
Terimakasih telah mengajarkanku rasa syukur, memberikan do'a yang tak pernah ada habisnya, cinta dan kasih sayang, kesabaran yang selalu Ayah dan Mama tunjukkan, nasihat, dukungan dan bantuannya secara moril maupun materil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan peneliti menyelesaikan studinya. Terimakasih Surgaku.
13. Kepada teman saya Muhammad Syahafiz, Suci Sakinah Lumban Tobing, Liza Oktavia Siregar, Aulia Fadli, Muhammad Fakhriza, Siti Ramadhayanti dan Pingkan Dwi Adinda yang telah memberikan dukungan dan bantuannya selama ini.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas pagi.
15. Semua pihak yang ikut membantu peneliti dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 23 Mei 2022

Marwah Tanjung

16.860.0462

DAFTAR ISI

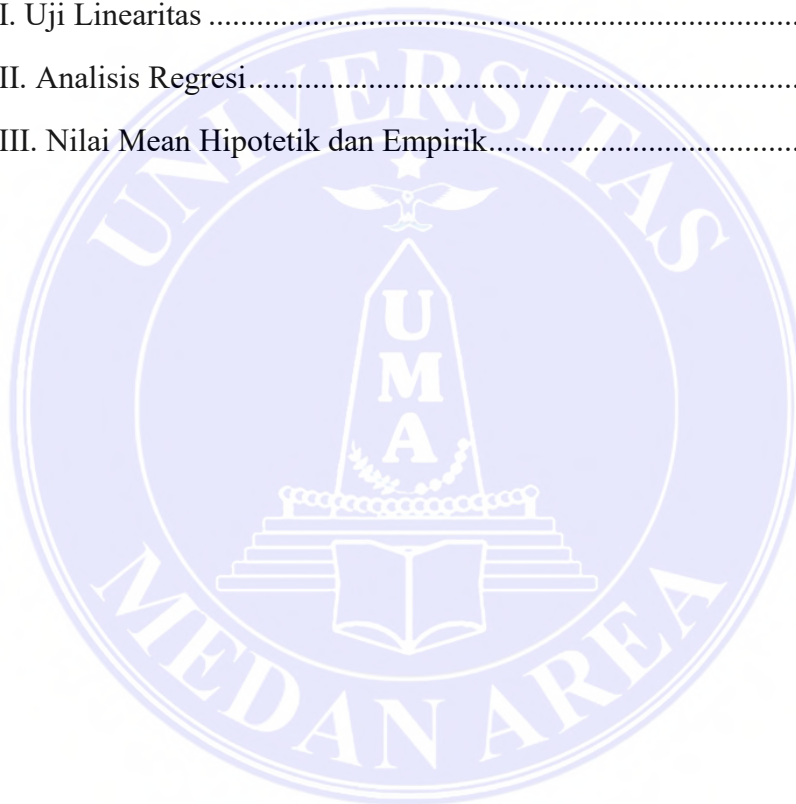
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN SUB JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8

E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : LANDASAN TEORI.....	10
A. Disiplin Kerja.....	10
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	19
4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	20
5. Ciri-Ciri Disiplin Kerja	24
B. Pengawasan	25
1. Pengertian Pengawasan	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan.....	27
3. Karakteristik-Karakteristik Pengawasan	29
4. Indikator-Indikator Pengawasan	31
C. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	32
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis	34
BAB III :METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	37
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Skala Pengawasan	38
2. Skala Disiplin Kerja	39

F. Validitas dan Reliabilitas	41
1. Validitas	41
2. Realibilitas.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	44
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	44
B. Persiapan Penelitian	45
C. Pelaksanaan Penelitian.....	47
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
1. Hasil Uji Skala Disiplin Kerja.....	48
2. Hasil Uji Skala Pengawasan.....	49
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	53
a. Mean Hipotetik.....	53
b. Mean empirik	53
c. Kriteria.....	53
G. Pembahasan.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel I. Skala Pengawasan Sebelum Uji Validitas & Reliabilitaa.....	46
Tabel II. Skala Disipli Kerja Sebelum Uji Validitas & Reliabilitas	47
Tabel III. Skala Pengawasan Setelah Uji Validitas & Reliabilitas	48
Tabel IV. Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Validitas & Reliabilitas	49
Tabel V. Uji Normalitas	51
Tabel VI. Uji Linearitas	52
Tabel VII. Analisis Regresi.....	52
Tabel VIII. Nilai Mean Hipotetik dan Empirik.....	54



DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Kerangka Konseptual	33
Kurva Normal Pengawasan.....	54
Kurva Normal Disiplin Kerja.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	64
Skala Disiplin Kerja	64
LAMPIRAN 2.....	68
Skala Pengawasan	68
LAMPIRAN 3.....	72
Uji Reliabilitas dan Validitas Disiplin Kerja	72
LAMPIRAN 4.....	77
Uji Reliabilitas dan Validitas Pengawasan	77
LAMPIRAN 5.....	86
Uji Normalitas	86
LAMPIRAN 6	90
Uji Linearitas.....	90
LAMPIRAN 7	96
Uji Regresi	96
LAMPIRAN 8.....	106
Alat Ukur Penelitian.....	106
LAMPIRAN 9.....	114
Surat Keterangan Penelitian.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah dan perkembangan organisasi dimasa akan datang. Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai pekerja, manajer, dan pemilik perusahaan, ketiga kelompok ini memiliki fungsi yang berbeda dalam organisasi tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan hasil produksi.

Gomes (dalam Hamali, 2016) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: a) sumber daya manusia (*human resource*), dan b) sumber daya manusia (*non-human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Setiap perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan bagi karyawannya agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan harus mengikuti pedoman-pedoman atau peraturan-peraturan dan juga melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu karyawan juga memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus

diperhatikan oleh perusahaan, di mana jika perusahaan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang karyawan butuhkan maka akan bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Sutrisno (2018) Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hamali (2016) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2018) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

PDAM Tirtanadi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi untuk memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, menjaga hubungan baik dalam kelompok, serta terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa dengan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2016) ciri-ciri disiplin yaitu tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Namun, hal ini bertolak belakang dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota yang terletak di Jalan Rumah Sumbul No. 13 – 15 Medan.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat perilaku indiscipliner pada karyawan di mana masih banyak karyawan yang terlambat masuk kantor dengan jam yang telah ditentukan, bahkan biarpun adanya mesin absensi sidik jari terdapat beberapa karyawan yang hanya absen lalu pergi meninggalkan kantor dan kembali di sore hari untuk absensi jam pulang.

Selain itu masih banyak karyawan yang tidur disaat jam kerja, terlambat memberi laporan pekerjaan, menyalahgunakan fasilitas kantor seperti bermain game di komputer saat jam kerja, menggunakan ruang kerja untuk bercerita dan berkumpul dengan rekannya saat jam bekerja berlangsung, kelalaian dalam mengerjakan dan menyimpan dokumen tugas yang telah diberikan, mangkir di belakang kantor saat jam kerja, keluar kantor disaat jam kerja, ketika jam istirahat sudah selesai masih banyak karyawan yang belum berada di dalam kantor, bahkan terdapat beberapa karyawan kantor yang merokok di dalam ruangan.

Dalam penggunaan seragam terdapat beberapa aturan, di mana penggunaan seragam ditentukan berdasarkan hari dan jabatan serta tanda pengenal, ini berfungsi untuk menunjukkan identitas karyawan. Tetapi masih ada saja karyawan yang melanggar aturan tersebut, di mana terlihat karyawan menggunakan seragam yang tidak sesuai aturan yang telah ditentukan.

Mendengarkan musik yang kencang pada saat jam kerja berlangsung, mengobrol dengan karyawan lain selagi melayani pelanggan, terdapat karyawan hanya absen lalu pulang kerumah untuk istirahat. Karyawan lapangan yang hanya hadir lalu pergi sebelum jam istirahat dimulai, ketika para atasan tidak berada di lapangan bawahan di lapangan hanya melihat-melihat lalu pergi begitu saja.

Berikut hasil kutipan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PDAM Tirtanadi :

“kalau masalah disini ya disiplinnya, masih banyak karyawan yang kurang disiplin di kantor. Seperti yang kalian lihatlah, masih banyak karyawan yang sering keluar kantor di jam kerja, mangkir di belakang kantor kan, belum lagi sering ngobrol-ngobrol di ruangan, mau itu karyawan tetap karyawan honorer sama aja”. (Wawancara pada tanggal 02 Maret 2020).

Pengawasan dan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu syarat penting yang harus diperhatikan, apabila diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan, berarti mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan yang disiplin tidak akan melalaikan tugasnya serta kewajibannya atau menyalahgunakan kewenangan yang dimilikinya.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Saydam (dalam Kadarisman, 2017) mengemukakan pendapat “pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan”.

Handoko (dalam Fata, 2019) pengawasan yang dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Handoko (dalam Fata, 2019) Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan

menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar 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.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat kurangnya kegiatan pengawasan yang dilakukan, ini terlihat dari masih seringnya pimpinan berada diluar kantor pada jam kerja sehingga karyawan merasa kurang diawasi. Kurangnya arahan dan bimbingan pimpinan kepada karyawan mengenai tugas yang diberikan. Terkadang pimpinan juga jarang berada di kantor disaat jam istirahat selesai dan kembali lagi keruangan di jam sore untuk absensi pulang. Selain itu pimpinan juga jarang memberikan teguran kepada karyawan yang mengganggu karyawan lain, jarang memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja.

Selain kegiatan pekerjaan di kantor, pekerjaan lapangan juga jarang mendapatkan pengawasan dan arahan. Karyawan lapangan juga jarang diawasi secara langsung oleh pimpinan, di mana membiarkan karyawan di lapangan lalu meninggalkan lokasi begitu saja sebelum jam istirahat dimulai. Jarang melakukan pendataan barang yang akan digunakan lapangan.

“kami merasa kurang diawasi dek, atasan kadang cuma datang pagi terus siang nanti gak balik lagi ke kantor, paling sore lah baru balik untuk absen pulang. Karena kurang diawasi jadinya karyawan-karyawan ini ya sesuka hati aja lah di dalam ruangan masing-masing. Kadang pun atasannya sering ngumpul juga di belakang, jadi bawahannya gak dipedulikan”. (Wawancara pada tanggal 27 September 2021).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu ada karyawan yang terlambat masuk ke kantor, tidak memberikan laporan pekerjaan atau tidak mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, mangkir di belakang kantor saat jam kerja, keluar masuk kantor disaat jam kerja, tidak kembali ke kantor seussai selesainya jam istirahat.

Terlambat dalam memberikan laporan, mengajak ngobrol karyawan lain ketika jam kerja berlangsung, merokok di dalam ruangan, membuat kebisingan di dalam kantor, tidak memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik (bermain game), menggunakan seragam sesuka hati tanpa mengikuti aturan yang sudah ditentukan.

Identifikasi masalah-masalah pada pengawasan dalam penelitian ini yaitu atasan tidak mengawasi langsung karyawan, atasan tidak memberikan arahan atau bimbingan kepada bawahannya, seringnya atasan tidak ada diruangan disaat jam kerja, keluar kantor disaat jam kerja.

Meninggalkan karyawannya begitu saja ketika ada pekerjaan pemasangan pipa, tidak mendata barang apa saja yang digunakan pada saat pemasangan

pipa, tidak kembali mengawasi karyawan ketika jam istirahat telah selesai, tidak menegur bawahannya ketika melakukan kesalahan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih mengarahkan penelitian ini agar sesuai dengan tujuan dan berfokus pada sasaran, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan. Oleh karena itu, penulis hanya membatasi ruang lingkup dengan permasalahan Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan disiplin kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan/i PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
“Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari gambaran pendahuluan hingga tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara kolektif, baik untuk keilmuan (teoritis) atau untuk peneliti, dan subjek penelitian (praktis) manfaat tersebut adalah:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota tentang pentingnya meningkatkan pengawasan terhadap para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah kepuasan kerja dalam kaitannya dengan disiplin kerja sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya pengawasan dan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Hamali (2016) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hamali (2016) Disiplin dalam artian sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Hamali (2016) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Hamali (2016) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian dan salah satu penafsiran. Hamali (2016) Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Hamali (2016) Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Wursanto (dalam Prawironegoro, 2016) menjelaskan disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Terdapat berbagai pandangan tentang disiplin, yaitu:

- a. Kesadaran intern, yaitu keinginan yang timbul dalam diri sendiri untuk menilai baik atau buruk suatu perilaku, lazim disebut penghayatan tentang disiplin.
- b. Pengaruh ekstern, yaitu kepatuhan terhadap norma-norma organisasi, atau ketaatan pada struktur organisasi, lazim disebut pandangan strukturalisme tentang disiplin, atau disiplin mati.
- c. Komitmen pada tugas, yaitu standar perilaku terhadap pekerjaan tertentu yang harus dipatuhi.

Atmosudirjo (dalam Prawironegoro, 2016) menjelaskan disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Siswanto (dalam Prawironegoro, 2016) menerangkan disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2016) disiplin mempunyai dua pengertian, yaitu:

- a. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.
- b. Disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Handoko (dalam Sinambela, 2018), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbal dengan kecerdasan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2018), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Davis (dalam Sinambela, 2018), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Menurut Latainer (dalam Sutrisno, 2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan.

Davis (dalam Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat

Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Saydam (2000) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi di mana seseorang menggabungkan diri dalam organisasi tersebut. Yang berarti disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak, dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan dan melaksanakan tugas dengan tertib dan lancar serta mampu menerima sanksi yang diberikan jika melanggar.

Hamali (2016) Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Prawironegoro (2016) disiplin itu diharapkan dapat membangun kerjasama yang baik dan saling menguntungkan baik bagi karyawan maupun organisasi. Tujuan disiplin antara lain:

- a. Untuk memotivasi karyawan agar mengikuti atau tunduk pada standar/peraturan perusahaan.
- b. Untuk menciptakan dan memelihara rasa hormat dan kepercayaan kepada supervisor dan manajer.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah perilaku atau perbuatan karyawan yang secara sadar mematuhi pedoman atau peraturan baik tertulis maupun tidak pada suatu perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

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

c. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

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

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang

dilaksanakan atasan langsung ini disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat mana pun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

- 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja;
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi penemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan;
- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2018) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima.

a. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Menurut Helmi (dalam Hartatik, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, di mana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (dalam Hartatik, 2020), sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu:

- 1) Disiplin karena kepatuhan. Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan tampak. Sebagai contoh, seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- 2) Disiplin karena identifikasi. Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan.
- 3) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya, walaupun tidak ada polisi, tetap mengenakan helm dan membawa SIM saat mengendarai motor.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja serta faktor kepribadian dan faktor lingkungan sosial.

2.1.3 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Sinambela, 2018), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa aspek:

a. Kehadiran

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja

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

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja karyawan adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

2.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Handoko (dalam Hamali, 2016) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2018). Pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan.

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi 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.

b. Teladan Pemimpin

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

c. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperang penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya,

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

d. Keadilan.

Keadilan ikut 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. Seorang 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.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan

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

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai 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 dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara 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. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara

vertikal maupun secara horizontal. Dengan 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.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

2.1.5 Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Sutrisno (dalam Hamali, 2016) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan ciri-ciri dari disiplin kerja karyawan adalah memiliki rasa peduli terhadap tujuan perusahaan, memiliki semangat dan gairah yang tinggi, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki rasa solidaritas, dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Definisi pengawasan yang dikemukakan oleh Mockler (dalam Handoko, 2017) yaitu pengawasan manajemen 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 perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Siagian (dalam Makmur, 2011) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Situmorang (dalam Makmur, 2011) pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Hasibuan (dalam Rizal, 2019), “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Handoko (dalam Rizal, 2019) untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar 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.

Menurut Effendi (dalam Situmeang, 2017), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi

dalam manajemen tercapai. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan menghindari penyimpangan yang dapat dilakukan karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Handoko (2017) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, yaitu:

a. Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa

kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu banyak organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

c. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut Winardi (2003) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu :

- a. Kesamaan fungsi yang akan disupervisi diawali ruang lingkup pengawasan harus menyusul dan jumlah fungsi yang berbeda-beda yang perlu disupervisi bertambah jumlahnya.
- b. Kompleksitas fungsi yang disupervisi, ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil bagi pihak bawahan yang melaksanakan tugas yang bersifat kompleks, dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana.
- c. Koordinasi yang diperlukan antara fungsi yang disupervisi, ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil sewaktu tugas-tugas yang akan disupervisi makin berat dikerjakan.
- d. Perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang disupervisi. Makin banyak waktu yang diperlukan seseorang manajer untuk melakukan perencanaan untuk fungsi-fungsi yang akan disupervisi, makin kecil ruang lingkup pengawasan yang tepat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas organisasi, kesalahan-kesalahan, kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang serta pentingnya perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang disupervisi.

2.2.3 Karakteristik-Karakteristik Pengawasan

Menurut Handoko (2017) mengemukakan karakteristik pengawasan yang baik adalah:

- a. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena bila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- b. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
- c. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- d. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
- e. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- f. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya

keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

- h. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar dan tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- j. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan karakteristik dari pengawasan adalah akurat, tepat waktu, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, objektif dan menyeluruh, realistik secara ekonomis, realistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional, serta diterima para anggota organisasi.

2.2.4 Indikator-Indikator Pengawasan

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

- a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

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

b. 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 adalah:

- 1) Pengamatan
- 2) Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
- 3) Metode-metode otomatis
- 4) Pengujian atau dengan pengambilan sampel

c. Penilaian kinerja

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

d. Tindakan koreksi

Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksana menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan indikator dari pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan, pengukuran kerja, penilaian kinerja dan tindakan koreksi.

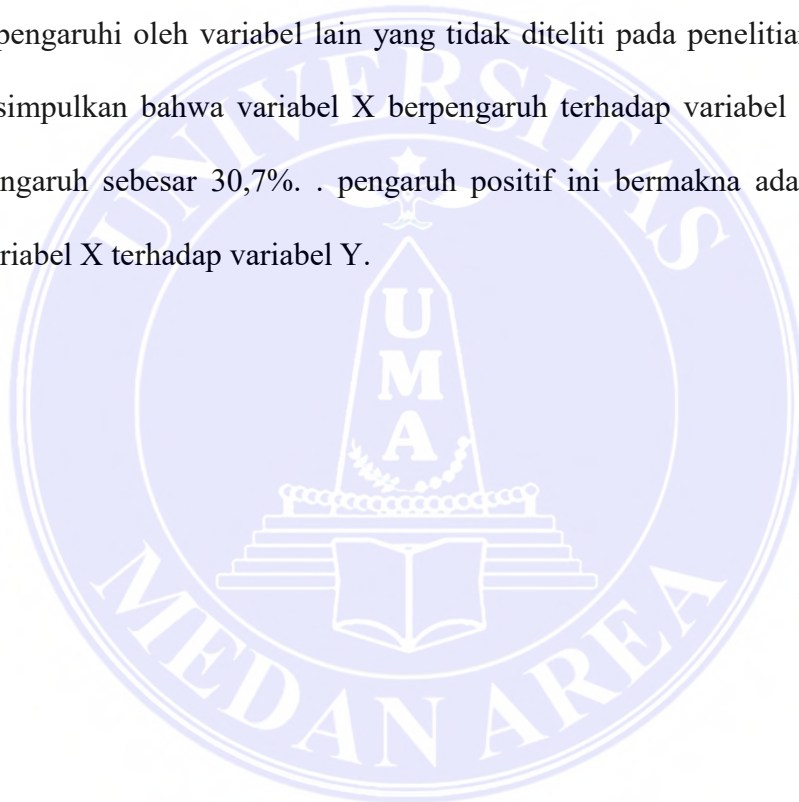
2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai, karyawan tetap harus melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing dengan disiplin. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi.

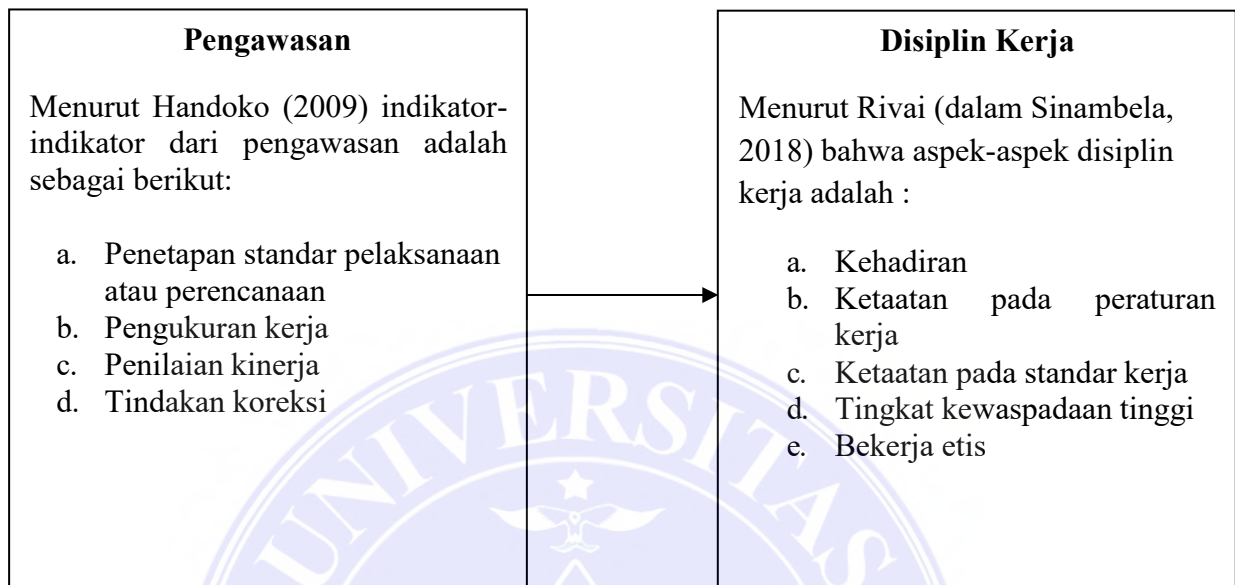
Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan. Adapun penelitian terdahulu yang melatar belakangi penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian dari Rizal Said Muhammad dan Radiman (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” dari hasil penelitian ini diketahui berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai thitung untuk variabel pengawasan sebesar 6,638 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel yaitu 1,668 dan untuk signifikan variabel pengawasan yaitu $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian dari Sigar, dkk., (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan” dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Dari hasil analisis koefisien dterminan, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,307 dan apabila diubah dalam bentuk persen (%) maka nilainya menjadi 30,7% yang berarti Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 30,7% sedangkan 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan total pengaruh sebesar 30,7%. . pengaruh positif ini bermakna ada pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.



2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian teori pada bagian sebelumnya dan dari hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu ada pengaruh positif pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi pengawasan yang diberikan, maka semakin tinggi perilaku disiplin kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah pengawasan yang diberikan, maka semakin rendah perilaku disiplin kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *assosiatif* hubungan kasual. Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sugiyono (2019) penelitian hubungan *assosiatif* kasual adalah yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variael yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah:

- a. Variabel Bebas (X) : Pengawasan
- b. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengawasan

Pengawasan adalah proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan menghindari penyimpangan yang dapat dilakukan karyawan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku atau perbuatan karyawan yang secara sadar mematuhi pedoman atau peraturan baik tertulis maupun tidak pada suatu perusahaan.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota sebanyak 70 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2019) 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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif(mewakili).

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling, menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “Total Sampling” adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Berdasarkan teknik pengambilan sampel diatas dengan menggunakan teknik total sampling, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota yang berjumlah 70 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengawasan dan disiplin kerja.

3.5.1 Skala Pengawasan

Skala pengawasan disusun berdasarkan indikator pengawasan menurut Handoko (2009) sebagai berikut:

a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

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

b. 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 adalah:

- a) Pengamatan,
- b) Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis,
- c) Metode-metode otomatis,
- d) Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

c. Penilaian kinerja

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

d. Tindakan koreksi

Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksana menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

3.5.2 Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun berdasarkan aspek menurut Rivai (dalam Sinambela, 2018) yaitu:

a. Kehadiran

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja

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

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert. Sugiono (dalam Yusuf, 2014) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert memiliki empat pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Tidak Setuju (TS)
- d. Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun perolehan skor dari item-item berdasarkan jawaban yang dipilih sesuai dengan jenis pernyataan yakni *favourable* dan *unfavourable*. Untuk jawaban *favourable* skornya bergerak dari kanan ke kiri (SS→S→TS→STS) dengan nilai (1→2→3→4). Sedangkan untuk *unfavourable* skornya bergerak sebaliknya yaitu dari kiri ke kanan (STS→TS→S→SS) dengan nilai (4→3→2→1).

3.6 Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasi kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*.

Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 23.0 for windows.

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

- c. Azwar (2012) menyatakan koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 23.0 for windows.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2019) statistik deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkaitan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2019) 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 predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Parulian (2011) 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 Package For Social Science*) versi 23.0 *for windows*.

Rumus:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

X : Pengawasan

a : Konstanta Regresi

b : Koefisien variabel bebas

Sebelum data ini dianalisis dengan teknik analisis product moment maka data yang diperoleh terlebih dahulu harus diuji asumsi terhadap data yaitu:

1. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogrov- Smirno Goodness*.
2. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Uji liniearitas dianalisis menggunakan SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 23.0 *for windows*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana, maka hal-hal yang dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil signifikansi regresi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota, dengan determinan R^2 sebesar 0,168 hal tersebut menunjukkan bahwa 16,8% disiplin kerja dipengaruhi oleh pengawasan kerja, kemudian sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Berdasarkan perhitungan kategorisasi didapatkan mean empirik sebesar $60,54 < \text{mean hipotetik sebesar } 75$ di mana selisih nya lebih dari bilang SD yaitu sebesar 12,326, maka dinyatakan bahwa disiplin kerja tergolong rendah, dan untuk pengawasan mean empirik sebesar $64,94 < \text{mean hipotetik sebesar } 75$ di mana selisih nya lebih dari bilangan SD yaitu sebesar 9,904 maka dinyatakan bahwa pengawasan tergolong rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi karyawan diharapkan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam menaati peraturan yang ada, menjalankan prosedur yang ada, saling menjaga sikap antar karyawan dan saling menghormati antar sesama karyawan.

2. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan agar perusahaan dapat memperjelas dalam memberikan promosi kepada karyawan, lebih objektif dalam penerimaan karyawan, mengoptimalkan kegiatan pengawasan yang dilakukan kepada pimpinan maupun karyawan di setiap divisi dan memberikan pelatihan kepada setiap karyawannya.

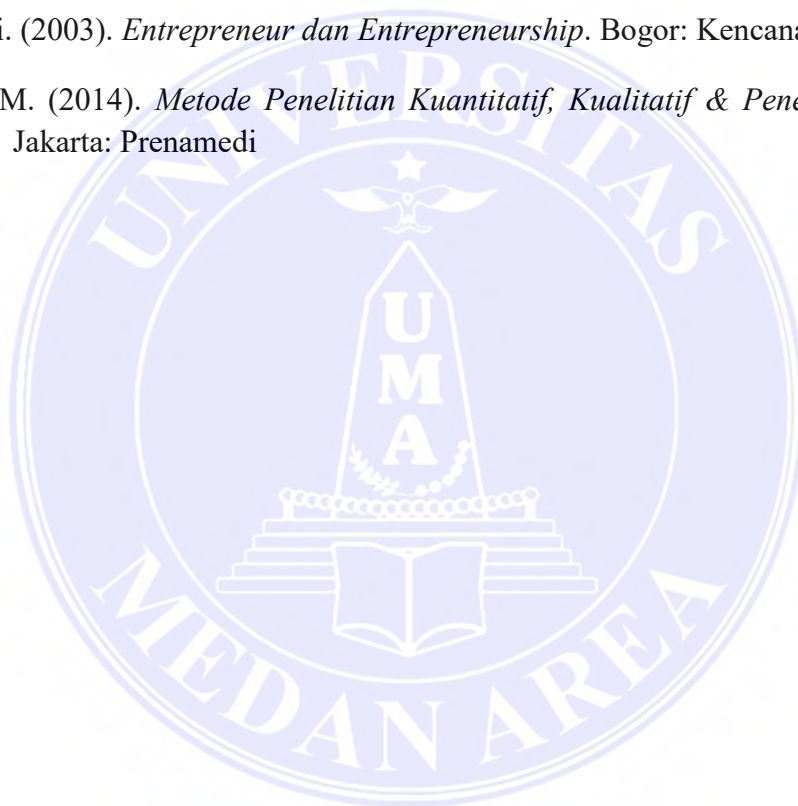
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai disiplin kerja disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain dari disiplin kerja seperti faktor kepribadian, faktor lingkungan, kehadiran, dan disarankan untuk lebih memperhatikan proses dalam pengumpulan data sehingga mendapatkan data yang diperlukan, serta menggunakan metode atau pendekatan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fata, R. (2020). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi, Vol. 16, No 2, 2020
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP- Undip.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Penerbitan
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hartatik, I.P. (2020). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama
- Parulian. (2011). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga
- Prawironegoro, D & Utari, D. ((2016). *Manajemen SDM Abad 21*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rivai, dan Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed.2. Jakarta: Salemba Empat
- Rizal, S. M & Radiman. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1, Maret 2019
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Djanbatan
- Sigar, J.A. B, Sofia A. P & Sambul S. A. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 3 Tahun 2018

- Sinambela, L.P. (2018). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmeang, R. R. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 02, No. 02, May 2017
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.W. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru. Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Winardi. (2003). *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Bogor: Kencana
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia



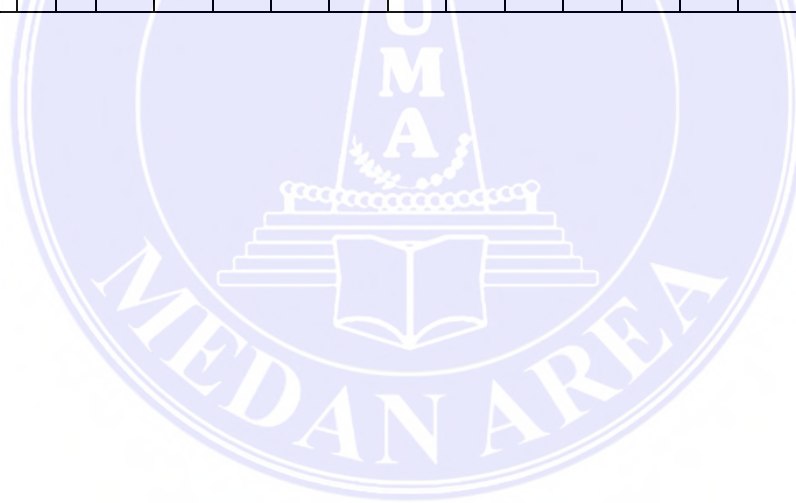


LAMPIRAN 1
SKALA DISIPLIN KERJA

DISIPLIN KERJA																																
No	Nama	Aitem																														Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	MN	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	59
2	KSS	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	79
3	RS	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	1	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	95
4	LF	1	3	4	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	4	1	65
5	BMH	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	1	63
6	AS	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	59
7	ST	2	2	2	2	4	3	1	2	3	2	1	4	3	3	2	1	4	4	3	1	2	4	4	1	2	1	3	2	1	1	70
8	MM	4	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	43
9	LOS	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	55
10	MSS	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	72
11	YH	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	52
12	FAH	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	48
13	HAR	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	1	4	51
14	FN	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	59
15	KH	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
16	ESM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
17	AF	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	53
18	PRT	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	46
19	MAA	1	1	1	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	50
20	Z	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	68
21	NH	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	4	3	4	70
22	DAP	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	67
23	MI	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	56	
24	YAS	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	70
25	SN	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	72
26	RA	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	43
27	CAH	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	4	55

28	DR	3	3	2	2	1	1	1	2	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	1	4	1	2	1	2	4	1	59
29	SP	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	54	
30	TMD	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	85	
31	DRH	3	3	2	3	2	2	2	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	58	
32	ASN	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	72	
33	M	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	2	97
34	SSP	3	4	4	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	61
35	NN	1	1	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	64
36	SDL	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	59
37	FS	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	4	1	1	1	2	1	60
38	MCS	2	3	1	3	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	51
39	RAS	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	60
40	ST	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	56
41	IJL	2	2	3	4	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	51
42	SZ	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	64
43	EMS	3	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	52
44	AA	1	1	4	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	67
45	GH	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	2	3	3	1	3	54
46	E	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	54
47	RA	4	4	1	1	2	2	3	2	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	64
48	APL	2	2	3	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	2	1	3	1	59
49	HPP	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	3	1	54
50	IRW	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	67
51	BI	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	1	1	2	2	3	3	3	4	4	83
52	NAM	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	60
53	CNA	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	61
54	IA	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	82
55	NIZ	4	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	91
56	WY	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	4	4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	62
57	SRS	3	2	3	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	66

58	JA	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	46
59	UK	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	1	4	4	3	1	2	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	67
60	MDH	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	44
61	AYF	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
62	SRS	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	67
63	ON	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	49
64	NVL	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	48
65	SW	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	50
66	WZA	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	55
67	NMS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
68	A	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	66
69	MEA	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	60
70	TP	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	3	1	47

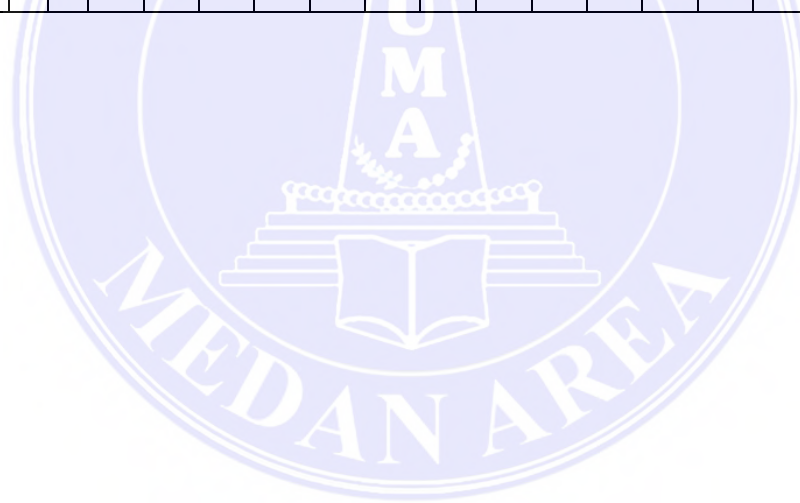




PENGAWASAN																																
No	Nama	Aitem																														Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	MN	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	55
2	KSS	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	73
3	RS	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	4	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	4	3	2	3	61
4	LF	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	67
5	BMH	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	65
6	AS	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	53
7	ST	1	2	2	1	1	2	2	4	4	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	4	4	3	1	3	3	69
8	MM	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	53
9	LOS	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	56
10	MSS	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	75
11	YH	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	61
12	FAH	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	62
13	HAR	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2	61
14	FN	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	57
15	KH	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
16	ESM	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	1	1	4	2	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	2	65
17	AF	1	2	4	2	1	1	1	2	2	4	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	4	1	1	1	2	2	1	1	3	2	56
18	PRT	3	3	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	49
19	MAA	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	58
20	Z	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	60
21	NH	2	2	4	4	2	3	3	1	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	1	3	4	2	2	3	71
22	DAP	1	2	2	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	65
23	MI	2	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	3	64
24	YAS	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	74
25	SN	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	58
26	RA	4	2	4	2	1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	1	4	2	4	1	4	4	3	3	4	3	3	2	54
27	CAH	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	64

28	DR	2	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1	59
29	SP	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	52
30	TMD	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	86
31	DRH	4	2	4	4	1	3	2	1	1	4	2	2	4	2	4	3	3	1	4	2	4	1	3	2	1	1	2	2	4	2	75
32	ASN	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	1	2	4	3	1	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	1	2	78
33	M	3	1	2	2	2	3	2	1	1	4	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	59
34	SSP	1	2	3	3	3	1	1	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	66
35	NN	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	87
36	SDL	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	69
37	FS	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	77
38	MCS	3	2	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	56
39	RAS	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	70
40	ST	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
41	IJL	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	63
42	SZ	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	68
43	EMS	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	59
44	AA	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	79
45	GH	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	84
46	E	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	59
47	RA	2	3	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	3	4	3	4	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	65
48	APL	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	59
49	HPP	2	2	4	4	1	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	2	2	3	3	4	3	3	4	60
50	IRW	2	2	2	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	3	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	4	4	1	1	4	3	64
51	BI	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	85
52	NAM	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	81
53	CNA	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	70
54	IA	2	3	1	1	4	1	1	4	4	2	2	2	3	3	1	1	1	4	2	3	1	4	1	1	4	4	2	2	2	1	67
55	NIZ	3	2	4	3	2	3	2	1	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	3	76
56	WY	3	1	2	2	1	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	53
57	SRS	1	1	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4	1	2	2	1	4	2	1	1	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	77

58	JA	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	4	3	52	
59	UK	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	87	
60	MDH	2	2	3	1	1	1	1	2	2	4	2	3	4	4	4	3	1	1	2	2	2	1	4	2	3	3	4	1	3	3	71	
61	AYF	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	1	4	1	1	3	1	4	2	3	4	3	2	2	2	1	64	
62	SRS	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	1	4	4	4	3	2	71	
63	ON	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	2	4	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	4	3	56
64	NVL	1	2	2	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	1	2	2	2	4	3	2	2	78	
65	SW	2	1	2	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	56	
66	WZA	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	57	
67	NMS	2	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	60	
68	A	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	50	
69	MEA	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	1	63	
70	TP	2	2	3	3	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	3	58	



LAMPIRAN 3

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS DISIPLIN KERJA

[DataSet1]

Scale: Disiplin Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

aitem_1	2,03	,900	70
aitem_2	1,93	,804	70
aitem_3	2,01	,909	70
aitem_4	2,09	,864	70
aitem_5	2,13	,916	70
aitem_6	2,04	,908	70
aitem_7	1,96	,842	70
aitem_8	1,99	,909	70
aitem_9	2,09	,864	70
aitem_10	2,14	,921	70
aitem_11	1,86	,921	70
aitem_12	1,89	,860	70
aitem_13	1,97	,851	70
aitem_14	1,86	,767	70
aitem_15	2,00	,917	70
aitem_16	1,96	,955	70
aitem_17	2,23	,920	70
aitem_18	2,04	,859	70
aitem_19	2,17	,884	70
aitem_20	1,94	,814	70
aitem_21	1,84	,895	70
aitem_22	2,20	,844	70
aitem_23	2,10	,903	70
aitem_24	2,04	,908	70
aitem_25	1,91	,830	70
aitem_26	2,00	,868	70
aitem_27	1,83	,680	70
aitem_28	1,87	,779	70

aitem_29	2,41	,970	70
aitem_30	2,21	,899	70
aitem_31	2,14	1,040	70
aitem_32	2,14	1,040	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	63,00	178,899	,304	,893
aitem_2	63,10	178,526	,366	,892
aitem_3	63,01	177,840	,346	,892
aitem_4	62,94	179,359	,300	,893
aitem_5	62,90	180,961	,213	,895
aitem_6	62,99	176,623	,398	,891
aitem_7	63,07	175,835	,470	,890
aitem_8	63,04	176,447	,405	,891
aitem_9	62,94	176,895	,409	,891
aitem_10	62,89	176,277	,405	,891
aitem_11	63,17	174,724	,471	,890
aitem_12	63,14	178,617	,334	,893
aitem_13	63,06	173,011	,595	,888
aitem_14	63,17	175,796	,524	,889
aitem_15	63,03	173,333	,533	,889
aitem_16	63,07	176,502	,380	,892
aitem_17	62,80	174,307	,490	,890

aitem_18	62,99	173,000	,589	,888
aitem_19	62,86	177,950	,352	,892
aitem_20	63,09	174,166	,568	,888
aitem_21	63,19	173,690	,532	,889
aitem_22	62,83	174,637	,524	,889
aitem_23	62,93	174,850	,476	,890
aitem_24	62,99	175,840	,431	,891
aitem_25	63,11	178,219	,367	,892
aitem_26	63,03	170,260	,708	,886
aitem_27	63,20	177,264	,514	,890
aitem_28	63,16	177,816	,415	,891
aitem_29	62,61	173,922	,476	,890
aitem_30	62,81	173,806	,524	,889
aitem_31	62,89	183,668	,081	,898
aitem_32	62,89	173,320	,462	,890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65,03	187,043	13,676	32



DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32
```

```
/SCALE('Pengawasan') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	09-APR-2022 14:41:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70

Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
Syntax		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('Pengawasan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet0]

Scale: Pengawasan

Case Processing Summary

	N	%
Valid	70	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,30	,805	70
aitem_2	2,09	,608	70
aitem_3	2,70	,874	70
aitem_4	2,49	1,073	70
aitem_5	1,76	,875	70

aitem_6	2,26	,988	70
aitem_7	1,99	,925	70
aitem_8	2,26	,988	70
aitem_9	2,44	,895	70
aitem_10	2,93	,968	70
aitem_11	2,11	1,029	70
aitem_12	1,96	,875	70
aitem_13	2,53	,896	70
aitem_14	2,26	,755	70
aitem_15	2,56	1,058	70
aitem_16	2,49	,897	70
aitem_17	2,59	,909	70
aitem_18	2,23	,887	70
aitem_19	2,31	,894	70
aitem_20	2,07	,666	70
aitem_21	2,64	,901	70
aitem_22	1,89	,925	70
aitem_23	2,17	,992	70
aitem_24	2,03	,900	70
aitem_25	2,26	1,003	70
aitem_26	2,36	,852	70
aitem_27	3,09	,897	70
aitem_28	2,06	1,102	70
aitem_29	1,87	,916	70
aitem_30	2,56	,895	70
aitem_31	2,23	,802	70
aitem_32	2,71	1,024	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	71,86	247,313	,479	,924
aitem_2	72,07	249,661	,523	,924
aitem_3	71,46	242,484	,618	,923
aitem_4	71,67	240,543	,552	,923
aitem_5	72,40	247,345	,435	,925
aitem_6	71,90	242,468	,540	,923
aitem_7	72,17	242,260	,589	,923
aitem_8	71,90	242,236	,548	,923
aitem_9	71,71	244,961	,511	,924
aitem_10	71,23	249,744	,307	,926
aitem_11	72,04	239,056	,627	,922
aitem_12	72,20	239,641	,726	,921
aitem_13	71,63	246,295	,461	,924
aitem_14	71,90	245,367	,597	,923
aitem_15	71,60	240,041	,577	,923
aitem_16	71,67	244,890	,512	,924
aitem_17	71,57	248,886	,361	,926
aitem_18	71,93	248,386	,390	,925
aitem_19	71,84	245,700	,485	,924
aitem_20	72,09	248,688	,521	,924
aitem_21	71,51	242,920	,582	,923
aitem_22	72,27	245,853	,461	,924
aitem_23	71,99	241,782	,561	,923

aitem_24	72,13	244,230	,534	,924
aitem_25	71,90	242,149	,542	,923
aitem_26	71,80	245,699	,511	,924
aitem_27	71,07	252,589	,234	,927
aitem_28	72,10	238,381	,602	,923
aitem_29	72,29	239,135	,710	,921
aitem_30	71,60	246,562	,452	,925
aitem_31	71,93	243,922	,619	,923
aitem_32	71,44	249,873	,283	,927

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74,16	260,076	16,127	32

DATASET ACTIVATE DataSet1.

RELIABILITY

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32

/SCALE('Disiplin Kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	09-APR-2022 14:42:04
Comments	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	70
Matrix Input	

	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32
Syntax		/SCALE('Disiplin Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03



LAMPIRAN 5
UJI NORMALITAS

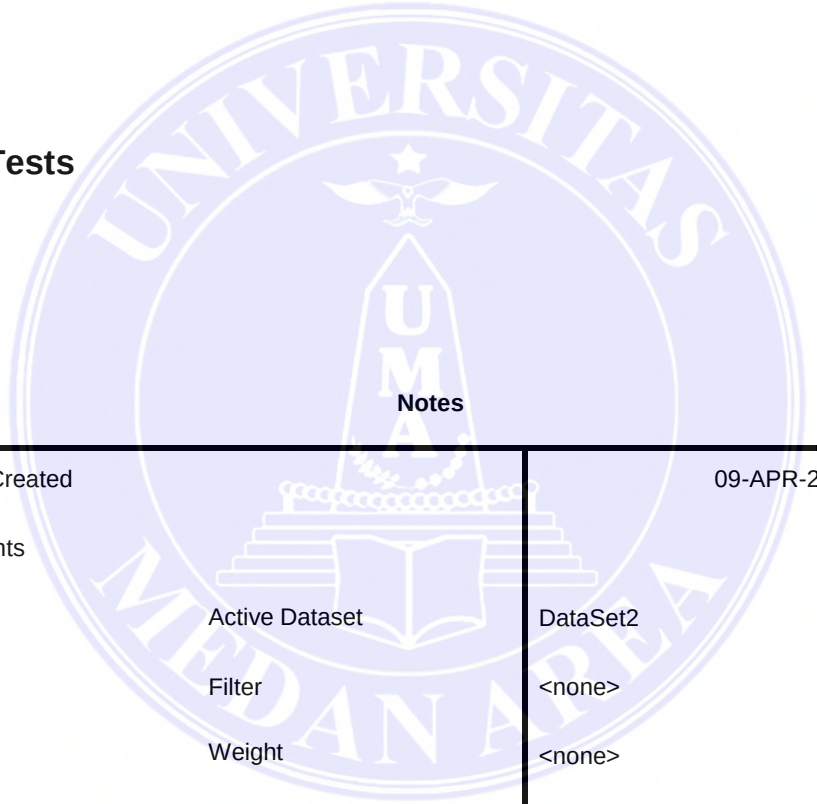
NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests



Output Created		09-APR-2022 14:59:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pengawasan	70	64,94	9,904	46	87
Disiplin Kerja	70	60,54	12,326	30	97

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pengawasan	Disiplin Kerja
N	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,94
	Std. Deviation	12,326
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,098
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z	,817	,864
Asymp. Sig. (2-tailed)	,516	,444

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	09-APR-2022 14:59:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

Cases Used		Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja *	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Pengawasan						

Report

Disiplin Kerja

Pengawasan	Mean	N	Std. Deviation
46	48,00	1	.
49	46,00	1	.
50	66,00	1	.
52	50,00	2	5,657
53	54,67	3	10,214
54	43,00	1	.
55	59,00	1	.
56	51,60	5	2,408
57	57,00	2	2,828
58	56,33	3	13,650
59	64,20	5	18,593
60	59,33	3	7,572
61	66,00	3	25,120
62	48,00	1	.
63	55,50	2	6,364
64	59,00	4	5,477
65	56,00	4	17,416
66	61,00	1	.
67	73,50	2	12,021
68	60,00	2	5,657
69	64,50	2	7,778
70	60,50	2	,707

71	60,33	3	14,224
73	79,00	1	.
74	70,00	1	.
75	65,00	2	9,899
76	91,00	1	.
77	63,00	2	4,243
78	60,00	2	16,971
79	67,00	1	.
81	60,00	1	.
84	54,00	1	.
85	83,00	1	.
86	85,00	1	.
87	65,50	2	2,121
Total	60,54	70	12,326

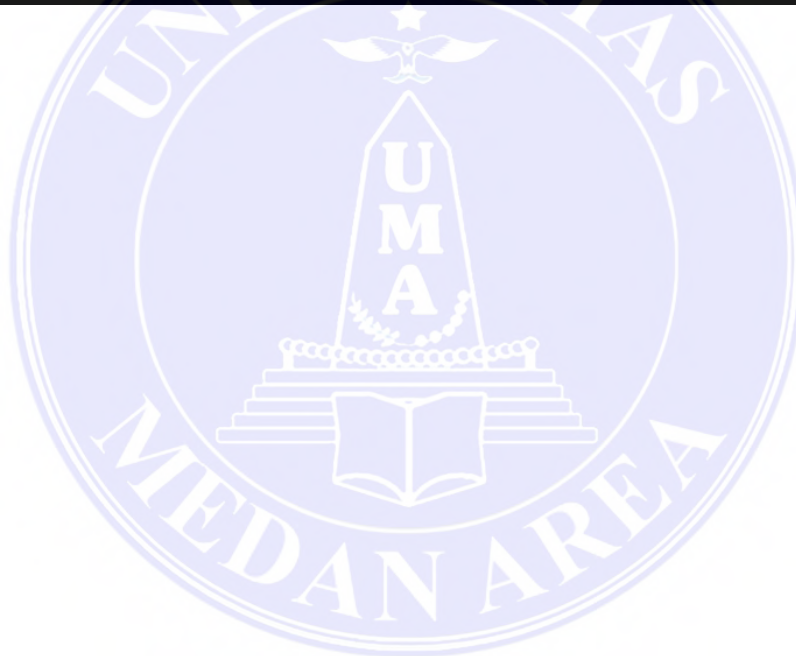
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Pengawasan	Between Groups	(Combined)	4988,205	34	146,712	,934	,578
		Linearity	1762,959	1	1762,959	11,229	,002

Deviation from Linearity	3225,246	33	97,735	,622	,913
Within Groups	5495,167	35	157,005		
Total	10483,371	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Pengawasan	,410	,168	,690	,476





REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X

/SCATTERPLOT=(Y,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

Regression

Notes

Output Created	09-APR-2022 15:01:15
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2
	Filter <none>

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/10/22

	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		70
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).	
Syntax			
Resources	Processor Time		00:00:03,29
	Elapsed Time		00:00:04,87
	Memory Required	1356 bytes	

Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes
--	-----------

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,410 ^a	,168	,156	11,324	1,486

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

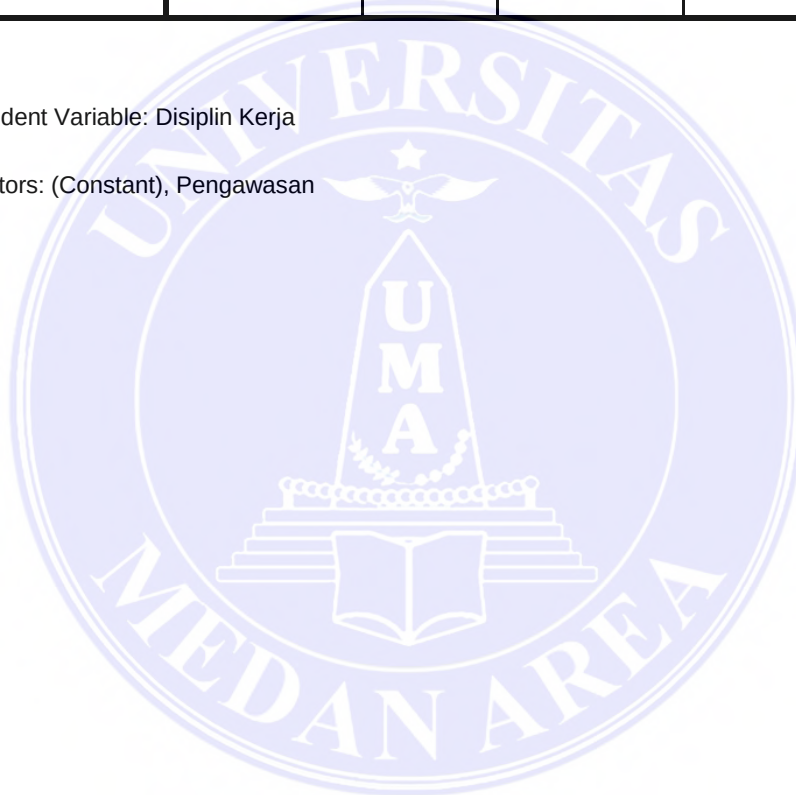
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1762,959	1	1762,959	13,747	,000 ^b
Residual	8720,413	68	128,241		
Total	10483,371	69			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,397	9,042		3,030	,003		
Pengawasan	,510	,138	,410	3,708	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Pengawasan
1	1	1,989	1,000	,01	,01
	2	,011	13,285	,99	,99

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Disiplin Kerja	Predicted Value	Residual
3	3,220	95	58,53	36,470
33	3,487	97	57,51	39,490

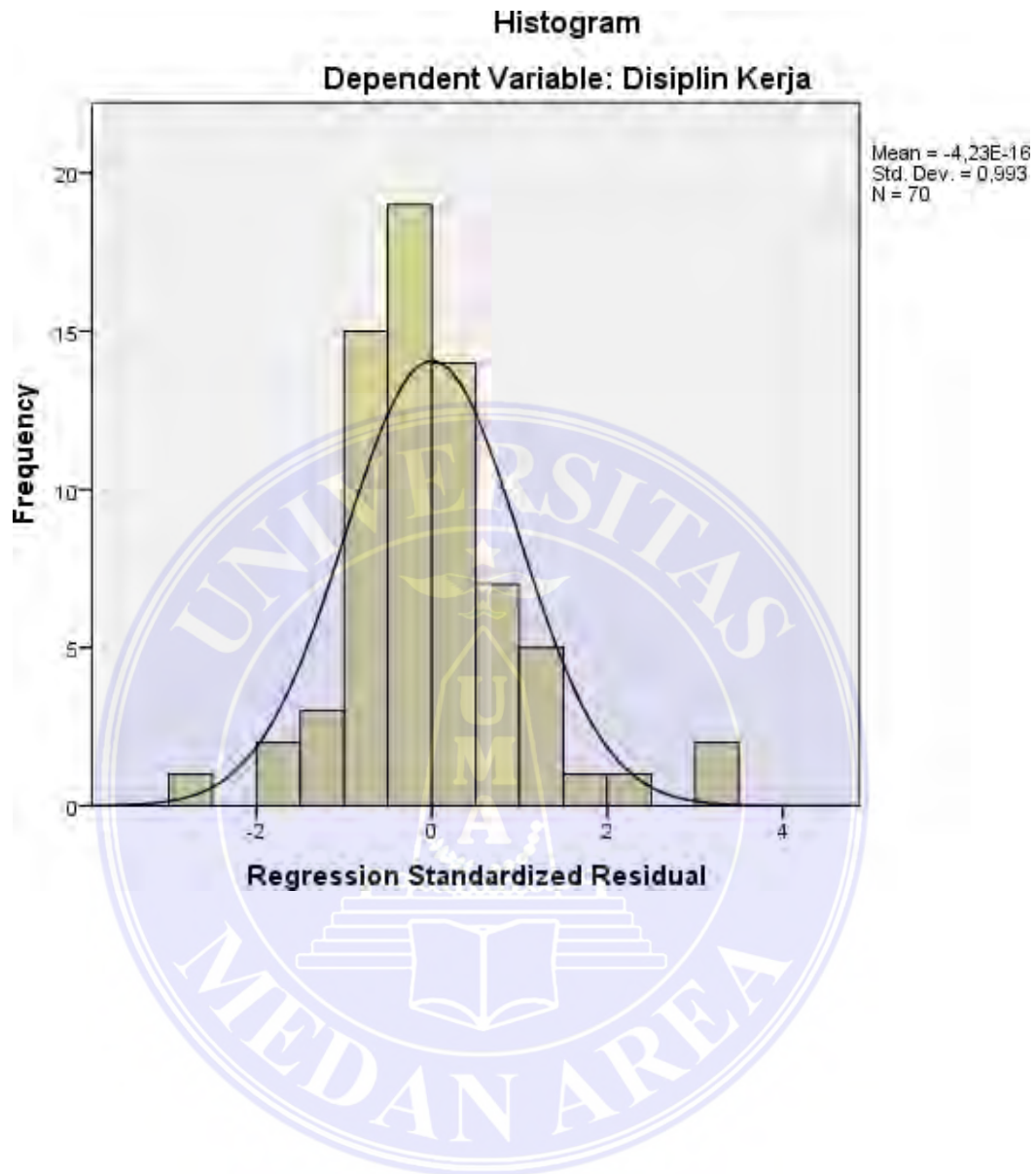
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50,87	71,80	60,54	5,055	70
Residual	-30,572	39,490	,000	11,242	70
Std. Predicted Value	-1,913	2,227	,000	1,000	70
Std. Residual	-2,700	3,487	,000	,993	70

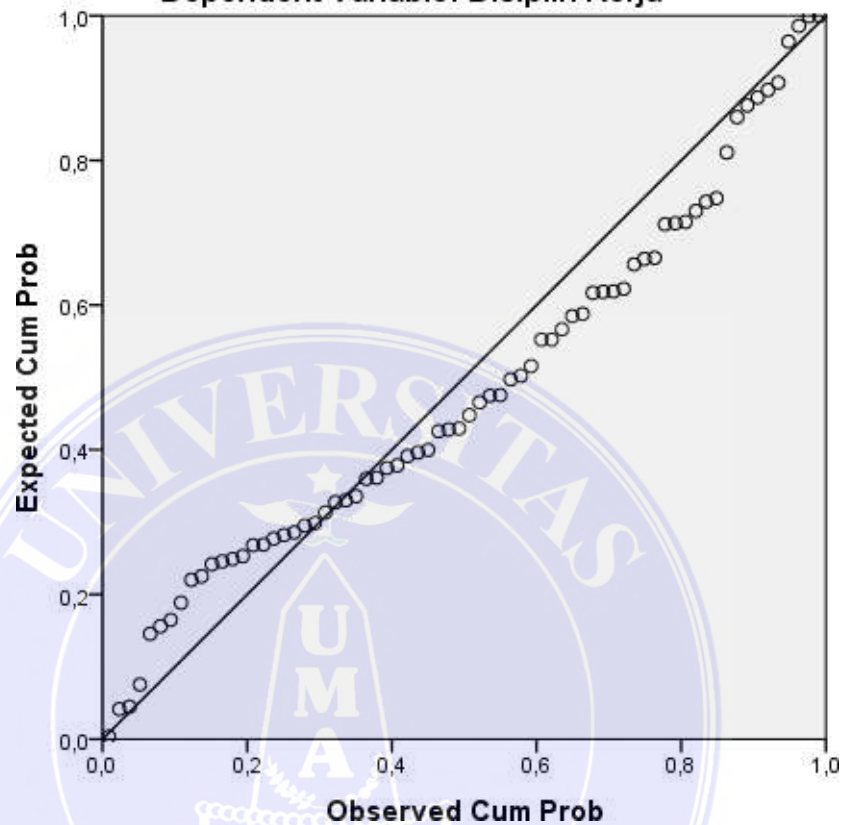
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

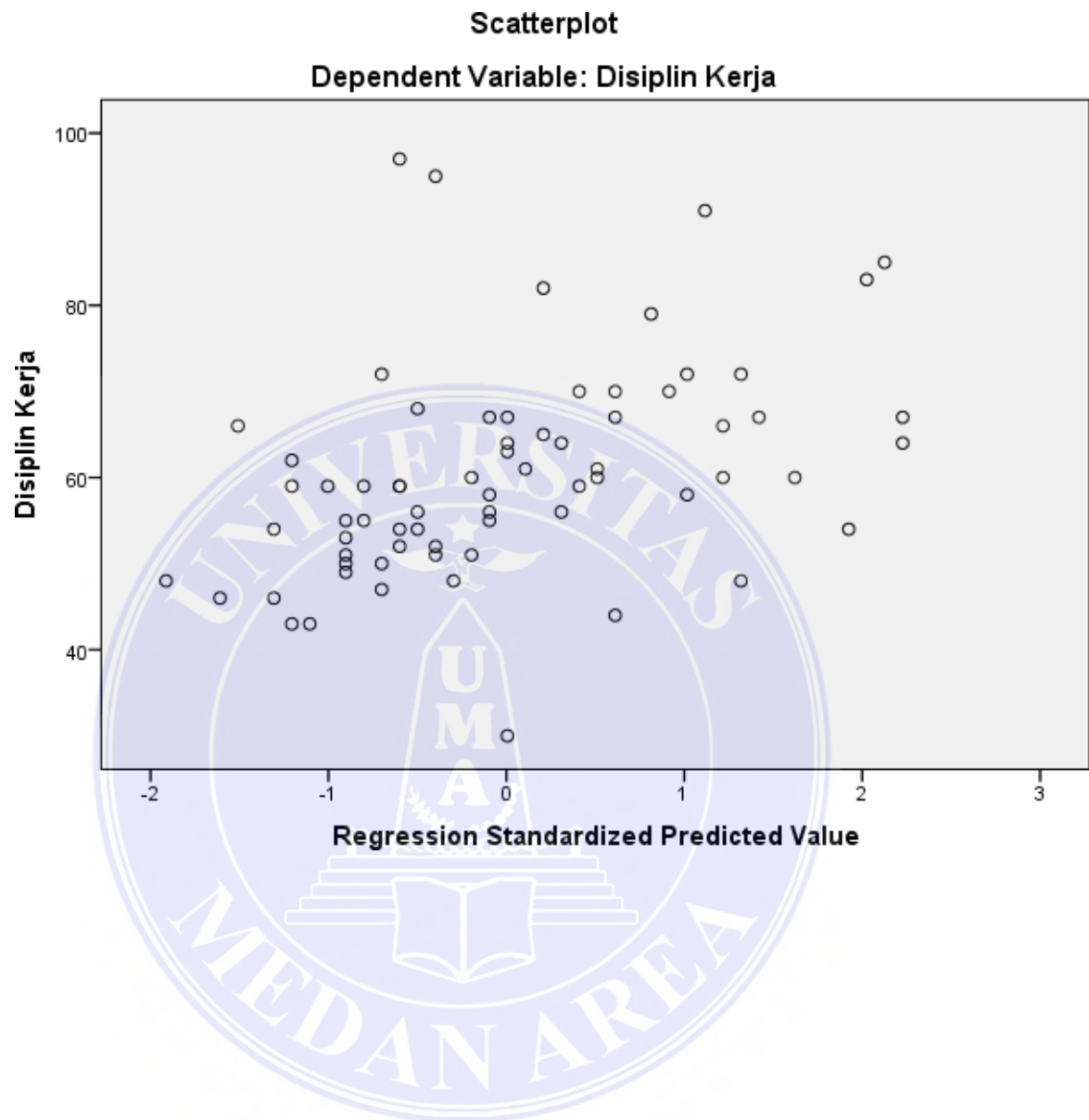
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Disiplin Kerja







LAMPIRAN 8

ALAT UKUR PENELITIAN



Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya adalah mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan *disiplin kerja* dan *pengawasan* pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan untuk menyusun skripsi.

Yth, para karyawan, dengan segala kerendahan hati, saya memohon dengan hormat waktunya sejenak untuk membantu mengisi skala ini. Pernyataan-pernyataan berikut disusun untuk mengenali diri karyawan dengan lebih baik dalam menjalani kehidupan sebagai karyawan.

Saya mengharapkan, para karyawan dapat menjawab sesuai dengan keadaan, perasaan, pikiran yang sebenarnya mengenai diri karyawan dalam sebulan ini tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Kerasahasiaan identitas dan jawaban karyawan dijamin oleh etika penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhannya dan kejujuran karyawan dalam menjawab pernyataan. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

(Marwah Tanjung)

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan Pekerjaan :

~~~ Petunjuk Pengisian Skala ~~~

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda centang/ceklis (✓)** pada pilihan jawaban berikut:

SS = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut

S = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut

TS = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut

STS = Apabila anda **“TIDAK SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut

CONTOH :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya hadir sebelum jam kantor dimulai	✓			

😊 Selamat Mengerjakan 😊

SKALA-A

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya hadir sebelum jam kantor dimulai				
2.	Mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan merupakan kewajiban saya sebagai karyawan				
3.	Saya kadang mencuri waktu untuk keluar dari kantor				
4.	Saya datang ke kantor ketika jam kerja dimulai				
5.	Saya senang membully rekan kerja untuk mencairkan suasana kerja				
6.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja				
7.	Saya tidak pernah terlambat pergi bekerja				
8.	Saya kesulitan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan				
9.	Bagi saya berangkat terlambat lebih baik daripada tidak hadir bekerja				
10.	Pantang bagi saya keluar dari kantor disaat jam kerja berlangsung				
11.	Saya memakai tanda pengenal selama bekerja				
12.	Saya berhati-hati bekerja jika menggunakan peralatan kantor				
13.	Saya merasakan interaksi yang hangat antar karyawan				
14.	Saya tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan				
15.	Saya bekerja seadanya, tanpa peduli bagaimanapun hasilnya				
16.	Ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan saya langsung membantu				
17.	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan				
18.	Jika ada kerusakan pada peralatan kantor saya kurang memperdulikan				
19.	Saya merasa malu jika sampai melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan				

20.	Saya memeriksa hasil kerja sebelum diberikan kepada atasan				
21.	Saya meremehkan hasil pekerjaan tanpa mengevaluasi				
22.	Membantu rekan kerja bukan bagian dari pekerjaan saya				
23.	Saya hanya bisa berinteraksi dengan beberapa karyawan saja				
24.	Saya memberikan laporan tanpa harus diminta atasan				
25.	Tidak masalah bagi saya sesekali melanggar peraturan yang ada di perusahaan				
26.	Saya menguasai prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
27.	Saya bersikap sopan terhadap rekan kerja yang lain				
28.	Saya merasa grogi untuk bekerja maksimal agar mencapai target kerja yang diberikan				
29.	Saya jarang menggunakan tanda pengenal selama bekerja				
30.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan				
31.	Saya sesekali saja memeriksa hasil kerja				
32.	Saya mengevaluasi hasil pekerjaan sebelum pulang bekerja				



SKALA-B

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan agar tidak terjadi kesalahan				
2.	Atasan melakukan pengawasan secara rutin untuk mengetahui kualitas hasil kerja saya				
3.	Standar perusahaan tidak berpengaruh kepada pekerjaan saya				
4.	Atasan saya jarang berada dikantor untuk mengawasi karyawannya				
5.	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya standar dari perusahaan				
6.	Atasan sering memeriksa hasil laporan penilaian saya untuk dievaluasi				
7.	Saya merasa kesalahan yang sudah terjadi tidak perlu diperbaiki				
8.	Adanya standar dari perusahaan membuat saya sulit dalam bekerja				
9.	Pengawasan dengan bantuan CCTV akan lebih efektif bagi atasan dalam melakukan pengukuran pekerjaan saya				
10.	Atasan sering memberikan teguran kepada saya ketika melakukan kesalahan				
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target untuk menambah poin nilai kerja				
12.	Saya tidak memahami standar yang ada diperusahaan				
13.	Hasil laporan penilaian saya jarang diperiksa atasan				
14.	Saya langsung memperbaiki diri begitu atasan memberikan evaluasi				
15.	Standar dari perusahaan membantu saya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan				
16.	Ketika kesulitan dalam bekerja saya langsung meminta solusi kepada atasan				
17.	Penetapan standar dari perusahaan sudah cukup jelas				
18.	Saya merasa terganggu dengan adanya pengawasan melalui CCTV				
19.	Atasan jarang memberikan teguran kepada saya ketika melakukan kesalahan				
20.	Atasan sering menuntut hasil kerja saya langsung ditempat				

21.	Saya langsung memperbaiki kesalahan yang sudah terjadi selama bekerja				
22.	Atasan mengawasi secara langsung untuk menilai kinerja saya				
23.	Saya tidak memperhatikan standar yang ada di perusahaan				
24.	Saya kesulitan ketika atasan menuntut hasil kerja saya secara langsung				
25.	Saya merasa tidak yakin dengan solusi yang diberikan atasan				
26.	Ketika melakukan kesalahan kecil atasan langsung memberikan sanksi tegas kepada saya				
27.	Atasan melakukan pengawasan dihari-hari tertentu saja kepada				
28.	Atasan tidak pernah meminta saya untuk membuat laporan tertulis setiap hari				
29.	Saya tidak mementingkan poin penilaian kinerja saya				
30.	Saya sering diminta atasan untuk memberikan laporan tertulis setiap hari				
31.	Atasan memberikan sanksi tegas hanya ketika saya melakukan kesalahan fatal				
32.	Saya tidak peduli terhadap evaluasi yang diberikan atasan				



LAMPIRAN 9

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7360870, 7364346 ✉ (061) 7360012 Medan 20122
Kampus II : Jalan Sekeloa II Nomor 19 / Jalan Tel. Selayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ✉ (061) 8225331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id ✉ E-Mail: umh_medaruma@uma.ac.id

Nomor : 181/FPSI/01.10/II/2022
Lampiran :
Hal : Riset dan Pengambilan Data

7 Februari 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Cabang PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Marwah Tanjung
NPM : 168600462
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota, Jl. Rumah Sumbu No. 13-15 Ps. Merah Bar guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat

Tulis Affita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

BAA-PT UMA PTJS SEHAT



