

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. PANIN MAS**

**MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**YUNITA FURIANTI**

**13 832 0143**



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

**MEDAN**

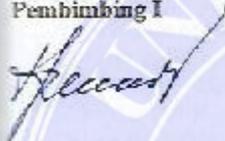
**2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pania Mas Medan  
Nama Mahasiswa : Yunita Furianti  
No. Stambuk : 138320143  
Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Fitendi, SE, M.Si)

Tahun Lulus

2017

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan, dan untuk mengetahui besarnya hubungan antara disiplin, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dalam penelitian ini pemecahaan masalah dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji statistik, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi yang semua terlihat dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 150 karyawan, dan yang digunakan sebagai sampel 109 orang di PT. Panin Mas Medan.

Hasil nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,285 atau sekitar 28,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dari hasil uji statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan  $Y = 9.298 + 0.565X_1 + 0.238X_2$ . Dari hasil uji t diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 4.651 lebih besar daripada 1.982 dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2.698 lebih besar daripada 1.982. Pada taraf signifikan 0,05 dari uji F diperoleh F hitung sebesar 22.504 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,69. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata Kunci : Disiplin, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

Yunita Furianti. 138320143. *“The Impact of Discipline and Work Supervition towards Employees’ Performances at PT. Panin Mas Medan”*. Supervised by Drs. Patar Marbun, M.Si., and Adelina Lubis, SE., M.Si.

The study aims to discover the relation and the impact of discipline and work supervision towards employees’ performances at PT. Panin Mas Medan. The field study and literature are organized as the means of data collection method. The data technique analysis employs validity and reliability test, statistic test, classic assumption test, the hypothesis test, and coefficient of determination through SPSS (Statistical Package for Social Science) 21.0 program. Then, the population of the study were all employees which were 150 employees. In the same way, a total 109 respondents of PT. Panin Mas Medan were chosen as the sample size. As a result, the coefficient of determination value (Adjusted R square) is at 0.285 or 28.5% of employees’ performances are influenced by discipline and work supervision. Hence, as much as 71.5% are affected by other variables which are not included in the research. The statistic test through multiple regression analysis shows that  $Y = 9.298 + 0.565X_1 + 0.238X_2$ . Then, according to the t-test, the discipline and work supervision have a positive impact and significantly influencing employees’ performances with  $t_{value} > t_{table}$  which is  $4.651 > 1.982$  and  $2.698 > 1.982$ . For the significance value of 0.05, the F test reveals that  $F_{value} (22.504) > F_{table} (2.69)$ . Thus, it indicates that the hypothesis is accepted.

**Keywords: Discipline, Work Supervition, and Employees’ Performances.**

## **KATA PENGANTAR**

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Panin Mas Medan”, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, MA., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE., MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi., selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengkoreksi serta memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Harry Pardamenta, SE., MSi., sebagai Sekretaris yang telah memberikan motivasi dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.

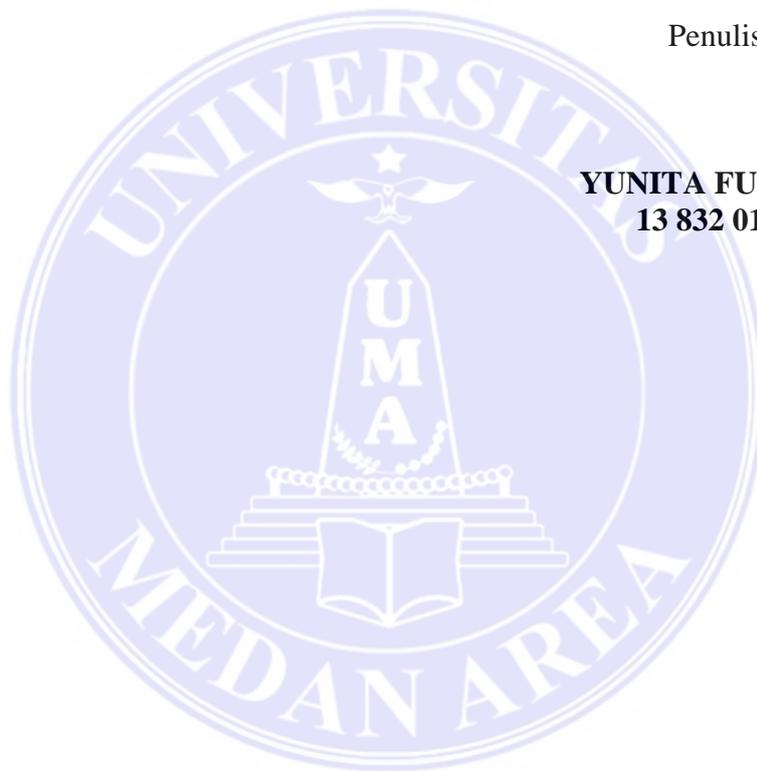
6. Ibu Sri Indrawati, SP., MP., selaku Ketua BAK yang banyak membantu penulis dalam mengurus beasiswa saya selama menempuh perkuliahan di Universitas Medan Area.
7. Bapak Jeffri Himawan, ST. Selaku Direktur I dan Bapak Andy Martin, SE., selaku Direktur II Pimpinan PT. Panin Mas yang telah mengizinkan penulis melakukan riset untuk keperluan penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat kedua orang tua saya Suanto Harahap dan Sri Suherti, Amd. yang telah membesarkan dan memberikan dukungan baik moril maupun material serta mendoakan kelancaran perkuliahan saya. Dan keempat adik-adik saya Nanda Irawan Harahap, Tia Tri Hardianti Harahap, Nita Nella Thalia Harahap, Andrew Hermawan Harahap, saya ucapkan terima kasih telah memberikan semangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini, dan juga buat orang tersayang saya M. Miftahul Rifai, SST. yang telah memberi motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yuli, ayu, nanda, kiki, adit, putra, dan teman-teman seangkatan 2013 lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, April 2017

Penulis

**YUNITA FURIANTI**  
**13 832 0143**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	5
1. Pengertian Disiplin.....	5
2. Jenis-jenis Disiplin.....	6
3. Prinsip-prinsip Disiplin .....	8
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	9
5. Indikator-indikator Disiplin .....	10
6. Pengertian Pengawasan Kerja .....	10
7. Jenis-jenis Pengawasan Kerja .....	12
8. Prinsip-prinsip Pengawasan Kerja .....	13
9. Proses dan Teknik Pengawasan Kerja.....	14
10. Indikator-indikator Pengawasan Kerja.....	16
11. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16

12. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	17
13. Indikator-indikator Kinerja Karyawan .....	18
14. Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	20
C. Kerangka Hipotesis .....	21
D. Hipotesis .....	22
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	23
C. Populasi Dan Sampel .....	24
D. Defenisi Operasional .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	28
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	28
2. Uji Statistik .....	29
3. Uji Asumsi Klasik .....	30
4. Uji Hipotesis .....	31
5. Uji Koefisien Determinasi .....	32
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil .....	33
B. Hasil Penelitian .....	44
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	74
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....20
Tabel III.1	Jadwal Penelitian .....23
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel .....25
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert .....27
Tabel IV.1	Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....44
Tabel IV.2	Penentuan Sampel Berdasarkan Usia .....45
Tabel IV.3	Penentuan Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....45
Tabel IV.4	Distribusi jawaban responden mengenai saudara selalu hadir tepat waktu dengan jam masuk kantor .....46
Tabel IV.5	Distribusi jawaban responden mengenai saudara pulang sesuai dengan jam pulang kantor.....46
Tabel IV.6	Distribusi jawaban responden mengenai saudara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....47
Tabel IV.7	Distribusi jawaban responden mengenai saudara bertanggung jawab atas pekerjaan yang saudara lakukan .....47
Tabel IV.8	Distribusi jawaban responden mengenai saudara harus menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi.....48
Tabel IV.9	Distribusi jawaban responden mengenai saudara selalu patuh dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan saudara.....48
Tabel IV.10	Distribusi jawaban responden mengenai saudara menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja.....49
Tabel IV.11	Distribusi jawaban responden mengenai cara kerja yang

	baik adalah berpedoman kepada standart kerja yang telah ditentukan .....	49
Tabel IV.12	Distribusi jawaban responden mengenai saudara akan takut melakukan pelanggaran/kesalahan dalam bekerja.....	50
Tabel IV.13	Distribusi jawaban responden mengenai saudara harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut .....	50
Tabel IV.14	Distribusi jawaban responden mengenai pengawasan kerja mampu meningkatkan standart hasil kerja perusahaan .....	51
Tabel IV.15	Distribusi jawaban responden mengenai pengawasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan .....	51
Tabel IV.16	Distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu memantau pekerjaan karyawan .....	52
Tabel IV.17	Distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu memantau kinerja karyawan .....	52
Tabel IV.18	Distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan saat sebelum mulai bekerja .....	53
Tabel IV.19	Distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan saat rapat kerja.....	53
Tabel IV.20	Distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu memeriksa kembali hasil kerja karyawan.....	54
Tabel IV.21	Distribusi jawaban responden mengenai pimpinan melakukan tindakan koreksi jika karyawan melakukan kesalahan atau penyimpangan .....	54

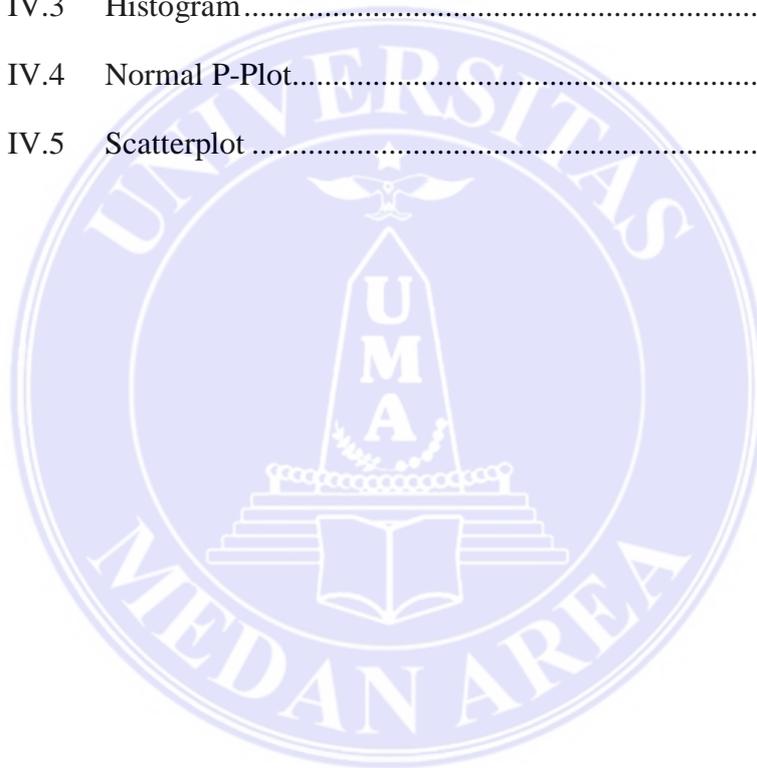
Tabel IV.22	Distribusi jawaban responden mengenai saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.....	55
Tabel IV.23	Distribusi jawaban responden mengenai setiap pekerjaan yang saudara selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil.....	55
Tabel IV.24	Distribusi jawaban responden mengenai saudara mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan .....	56
Tabel IV.25	Distribusi jawaban responden mengenai saudara selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan .....	56
Tabel IV.26	Distribusi jawaban responden mengenai saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik .....	57
Tabel IV.27	Distribusi jawaban responden mengenai saudara tidak pernah menunda-nunda setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan .....	57
Tabel IV.28	Distribusi jawaban responden mengenai saudara selalu masuk kantor selama satu bulan penuh (kecuali hari libur).....	58
Tabel IV.29	Distribusi jawaban responden mengenai saudara hadir tepat pada waktunya .....	58
Tabel IV.30	Distribusi jawaban responden mengenai kerjasama dengan rekan sekerja sangat baik.....	59
Tabel IV.31	Distribusi jawaban responden mengenai hubungan kerjasama saudara dengan atasan berjalan lancar.....	59
Tabel IV.32	Hasil Uji Validitas .....	60
Tabel IV.33	Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel IV.34	Regresi linear Berganda .....	62
Tabel IV.35	One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	65

Tabel IV.36	Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel IV.37	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68
Tabel IV.38	Hasil Uji t .....	69
Tabel IV.39	Hasil Uji F .....	70
Tabel IV.40	Koefisien Determinasi .....	71



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar IV.1 Logo Perusahaan .....	34
Gambar IV.2 Struktur Organisasi PT. Panin Mas Medan.....	36
Gambar IV.3 Histogram.....	64
Gambar IV.4 Normal P-Plot.....	64
Gambar IV.5 Scatterplot .....	67



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi berkala, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006:156). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut (Siagian, 2000:133) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005:50) menyatakan kinerja terbaik yaitu keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti: penetapan standart hasil kerja, pengukuran kegiatan, target atau sasaran yang telah ditentukan bersama.

PT. Panin Mas terletak di Jl. Kongsu Marindal I No. 15 Medan dibentuk pada tahun 2007 merupakan sebuah perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang manufacturing dan engineering dalam perencanaan pembangunan pabrik kelapa sawit dan pemasangan instalasi-instalasi konstruksi besi, baja dan civil. Adapun masalah kinerja perusahaan tersebut, kurang tepatnya para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lamanya para karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Sedangkan masalah disiplin, yang terjadi ada karyawan yang masih kurang taat terhadap aturan perusahaan tersebut terkait jam masuk kerja dan kurang hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor. Untuk pengawasan kerja, permasalahannya kurangnya pengawasan yang efektif dilakukan pimpinan terhadap terhadap karyawannya sehingga memperkecil insiden kecelakaan yang terjadi terhadap karyawan.

Melihat pentingnya peranan disiplin dan pengawasan kerja pada perusahaan PT. Panin Mas Medan yang bergerak dibidang manufacturing, engineering, dan konstruksi pabrik kelapa sawit. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang :**“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panin Mas Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dari penelitian pendahuluan yang diteliti maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah Disiplin Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panin Mas Medan ?
2. Apakah Pengawasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panin Mas Medan ?
3. Apakah Disiplin dan Pengawasan Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panin Mas Medan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana biasa setiap kegiatan yang dilakukan pasti mempunyai tujuan, demikian pula halnya dengan penelitian ini.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan atau saran bagi pimpinan perusahaan dalam rangka mengambil kebijakan dimasa yang akan datang.
2. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti peroleh dibangku perkuliahan dan mencoba membandingnya dengan praktek yang dilapangan.
3. Bagi Peneliti lain, sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi para akademis, dapat memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Pengetian Disiplin**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurrahmat, 2006:172).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan semikian 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. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelesaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2000:305). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan 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 dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

## **2. Jenis-Jenis Disiplin**

Terdapat 3 jenis disiplin dalam organisasi menurut Handoko (2005:208), sebagai berikut :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-

penyelewengan dapat dicegah. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Manajemen harus bertanggung jawab dan mampu menciptakan kondisi disiplin preventif dengan berbagai standart dari perusahaan yang ingin dicapai, dan karyawan harus mampu memahami dan mengetahui alasan penerapan disiplin tersebut, dengan demikian para karyawan akan mengetahui segala peraturan dalam perusahaan yang bersangkutan.

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 bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing, dengan adanya hukuman yang ditetapkan oleh perusahaan karyawan tidak akan berperilaku yang menyimpang karena hukuman akan dikenakan pada mereka yang melanggar. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengkoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kebijaksanaan pemberian 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

membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi kesalahan yang cukup fatal. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, bahkan hingga dipecat.

### **3. Prinsip-prinsip Disiplin**

Untuk mengkondisikan karyawan suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain:

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

#### **4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Fatroni (2006:92) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin diantaranya adalah :

##### **1. Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja.

##### **2. Faktor Lingkungan**

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu

memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

## **5. Indikator-indikator Disiplin**

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Abdurrahmat (2006:173), diantaranya yaitu :

### **1. Kehadiran**

Yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2. Tanggung Jawab**

Yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

### **3. Sikap**

Yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

### **4. Norma**

Yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

## **6. Pengertian Pengawasan Kerja**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan kerja bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang memantau terwujudnya suatu sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi pengawasan pada hakikatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan. Dengan demikian fungsi pengawasan membawa kita pada fungsi perencanaan. Adanya pengawasan pekerjaan yang baik diharapkan akan mendorong tercapainya suatu tujuan kesadaran untuk melakukan kebenaran tindakan yang tidak melakukan pelanggaran yang mengarah kepada kedisiplinan diri serta rasa tanggung jawab.

Menurut Manullang (2005:173), Pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pendapat ahli lain, pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart 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 (Handoko 2005:360-361).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

## 7. Jenis-jenis Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2005:361) mengatakan bahwa terdapat tiga jenis pengawasan kerja, diantaranya yaitu :

### 1. Pengawasan Pendahuluan (Freed Forward Control)

Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standart atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

### 2. Pengawasan Selama Kegiatan Berlangsung (Concurrent Control)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan Double Chek yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

### 3. Pengawasan Umpan Balik (Feedback Control)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standart yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

## 8. Prinsip-prinsip Pengawasan Kerja

Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif perlu adanya sistem pengawasan yang efektif maka perlu dipenuhi beberapa pengawasan, yaitu:

- a. Pengawasan harus bersifat fact finding, artinya pengawasan harus menentukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
- b. Pengawasan harus bersifat preventif, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana semula.
- c. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang.
- d. Pengawasan hanya sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi dan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
- e. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi, pelaksanaan pengawasan harus mempermudah tercapainya tujuan.
- f. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk terutama menemukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.
- g. Pengawasan bersifat harus membimbing agar supaya para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan baginya (Lubis, 2005:160).

## 9. Proses dan Teknik Pengawasan Kerja

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

a. Penentuan ukuran atau pedoman baku (standart).

Standart terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standart berguna antara lain sebagai alat pembandingan didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antar pengawasan dengan yang diawasi.

b. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan.

Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu.

c. Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standart, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.

- d. Perbaiki atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standart mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan (Manullang, 2005:176).

Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang terjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standart, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

Teknik Pengawasan Kerja dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut :

1. Pengawasan Langsung

Dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan.

Pengawasan langsung dapat dilakukan berbentuk :

- a. Inspeksi langsung
- b. Observasi ditempat (on the spot observation)
- c. Laporan ditempat (on the spot report), berarti penyampaian keputusan bila diperlukan.

## 2. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk :

- a. Laporan tertulis
- b. Laporan lisan

## 10. Indikator-indikator Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2002:114) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah :

1. Penetapan Standart Kerja
2. Memantau atau diawasi oleh atasan
3. Bimbingan dan Pengarahan
4. Tindakan Koreksi/Perbaikan

## 11. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi baik jasa maupun industri, menginginkan organisasinya dapat terus bersaing. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002:78), Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif.

Menurut Simamora (2006:195), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Jadi, berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksana.

## **12. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan pokok sistem penilaian kerja menurut Simamora (2006:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan penilaian kerja digolongkan menjadi dua bagian besar menurut Simamora (2006:343) yaitu :

### **1. Tujuan Evaluasi (Evaluation)**

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkatan. Menurut Simamora (2006:345) menyatakan bahwa pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit pay, bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi

keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang berkaitan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

## 2. Tujuan Pengembangan (Development)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir menurut Simamora (2006:346). Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah.

Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Mengukuhkan dan menompang kinerja
- b. Meningkatkan kinerja
- c. Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
- d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

## 13. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas Hasil Pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya pekerjaan karyawan.
2. Kuantitas Pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan Bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

#### **14. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2007:100), yaitu :

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. System Factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/Situational Factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Etika (2006)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di PTPN IV Adolina Perbaungan.	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear, uji determinasi, uji t, uji F yang semua terlihat dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa koefisien karyawan diperoleh $r.x.y = 0,627$ . Nilai positif tersebut mempunyai arti bahwa jika pengawasan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh adalah sebesar 0,393 atau sekitar 39,3% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh penulis.
2.	Nuraini (2002)	Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan yaitu wawancara, angket, dan observasi. Dari hasil penelitian penulis diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial, disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dan begitu juga dengan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada taraf signifikan 0,05. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara disiplin dan fasilitas terhadap efektivitas kerja karyawan diperoleh $R = 0,201$

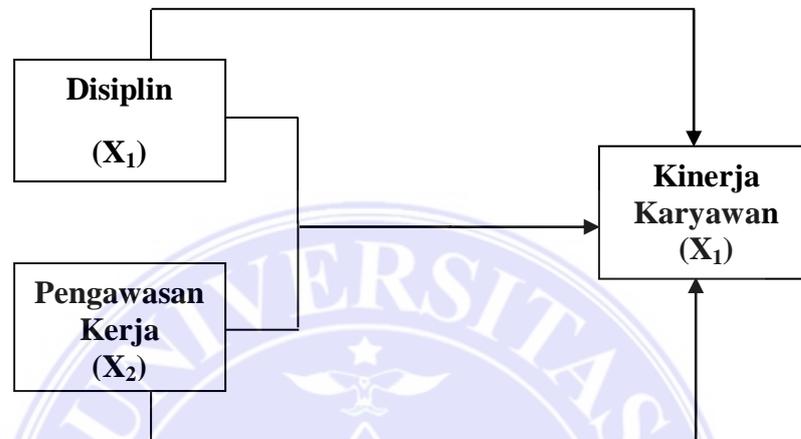
3.	Prabowo (2006)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri Kabupaten	Hasil penelitian dari perhitungan deskriptif persentase menunjukkan variabel motivasi dengan skor rata-rata 75,21% termasuk dalam kategori tinggi, variabel disiplin dengan skor rata-rata 77,92% termasuk dalam kategori tinggi, dan variabel kinerja pegawai sebesar 80,32% termasuk skor tinggi dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh regresi linear berganda $Y=8,592+0,244X_1+0,678X_2$
----	----------------	---	--

### C. Kerangka Konseptual

Pada penulisan ini, penulis menyusun kerangka konseptual agar lebih mempermudah dalam penulisan, sistematis pembahasan, sehingga penelitian yang dilakukan lebih terarah dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Seperti di uraikan diatas bahwa meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah disiplin dan pengawasan kerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut (Siagian, 2000:133) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005:50) menyatakan kinerja terbaik yaitu keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti: penetapan standart hasil kerja, pengukuran kegiatan, target atau sasaran yang telah ditentukan bersama.

Adanya pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diilustrasikan melalui definisi operasional yang diaplikasikan dalam bentuk Gambar II.1 menurut Sugiono (2013:43).



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Suryabrata (2008:69), Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Berdasarkan dari definisi, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan.
2. Ada pengaruh yang positif antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan.
3. Ada pengaruh yang positif antara disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panin Mas Medan.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2009:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

#### B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Panin Mas Medan, Jalan Kongsi Marindal I No. 15 Mekar Sari Kecamatan Deli Tua, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20361.

#### C. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan enam bulan mulai dari bulan November 2016 sampai bulan April 2017.

**Tabel III.1  
Jadwal Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	BULAN					
		Nov 2016	Des 2016	Jan 2017	Feb 2017	Mar 2017	Apr 2017
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengambilan Data/survei						
4.	Pengumpulan Data						
5.	Seminar Hasil						
6.	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiono (2009:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Panin Mas Medan yang berjumlah 150 orang.

### 2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2009:73) adalah Penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi.

Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan sampel yang digunakan sebanyak 109 orang diambil dari 150 orang sebagai populasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{150}{150(0,05)^2 + 1} = \frac{150}{1,375} = 109$$

Dimana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

$e^2$  = Batas ketelitian yang diinginkan

### E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu disiplin, pengawasan kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah kesediaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	a. Kehadiran b. Tanggung Jawab c. Sikap d. Norma	Likert
Pengawasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pengawasan Kerja adalah suatu kegiatan membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standart atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.	a. Penetapan Standart Kerja b. Memantau atau Diawasi oleh Atasan c. Bimbingan dan Pengarahan d. Tindakan Koreksi/perbaikan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	a. Kualitas Hasil Pekerjaan b. Kuantitas Pekerjaan c. Ketepatan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan	Likert

		Bekerjasama	
--	--	-------------	--

## F. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

### 1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literature dan buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian melalui :

-Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian kepustakaan ini dengan dilakukan melalui studi dokumentasi yaitu dengan melihat literatur-literatur dan bahan tulisan perusahaan sebagai masukan dalam penelitian.

### 2. Data Primer

-Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan maksudnya adalah memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi riset/penelitian yaitu terdiri dari tiga cara :

#### a. Teknik Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan judul penelitian di PT. Panin Mas Medan.

c. Angket (*Questioner*)

Yaitu memperoleh data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan tentang penelitian pada responden.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari Tabel 3.3 berikut :

**Tabel III.3**  
**Instrumen Skala Likert**

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

*Sumber:* Sugiono (2009:87)

## G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dianalisa dengan menggunakan rumus analisa regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 21.0

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

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

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah PT. Panin Mas Medan. Uji reliabilitas dan validitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.0 *for windows*.

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan kriteria sebagai berikut :

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

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

### b. Uji Reliabilitas

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

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,021 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

## 2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Disiplin)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Pengawasan Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows* 21.0 untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:92).

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak

dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (secara Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (uji t). Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria pengujian ini adalah :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

#### b. Uji F (secara Simultan)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (uji F). Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap

konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria pengujian ini adalah :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

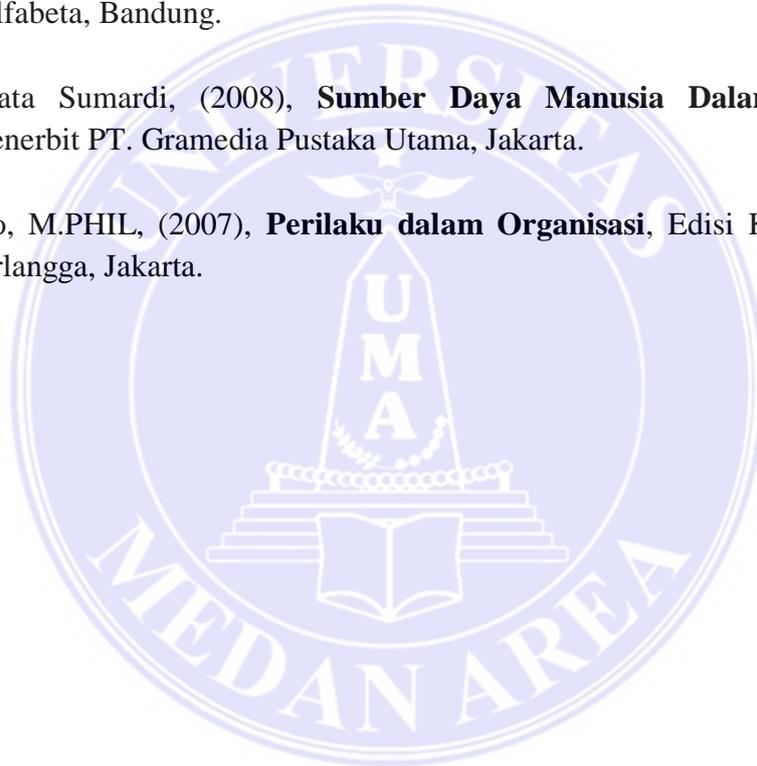
### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Etika, 2010. **Pengaruh Pengawasan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PTPN IV Adolina Perbaungan Medan**. Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Medan.
- Fathoni, (2006), **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2006), **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani, (2005), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Jogiyanto, (2004), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Lubis, H. Ibrahim, (2005), **Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, MSP, (2005), **Dasar-dasar Manajemen**, UGM University Press, Yogyakarta.
- Mathis L. Robert & Jackson H. John, (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Buku 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nuraini Tanjung, 2007. **Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan**. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
- Prabowo Narmadu, **pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten Wonogiri**, jurnal psyche, 2006 cet. 1.
- Rivai & Basri, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek**, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Siagian Sondang P, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Henry, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, (2013), **Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis Dan Disertasi**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suryabrata Sumardi, (2008), **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, M.PHIL, (2007), **Perilaku dalam Organisasi**, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.



**Lampiran 1**

**KUESIONER**  
**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN DI PT. PANIN MAS MEDAN**

**I. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan/mengumpulkan data sebagai bukti untuk membuat karya ilmiah.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
  - Sangat setuju (SS) : diberi skor 5
  - Setuju (S) : diberi skor 4
  - Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
  - Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

**II. Karakteristik Responden**

- Umur : .....
- Jenis Kelamin : a. Pria      b. Wanita
- Pendidikan Terakhir : a. Perguruan Tinggi/Akademik (S1/D3)  
b. Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat  
c. Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat

## Daftar Pertanyaan

### 1. Pertanyaan Disiplin sebagai Variabel Bebas (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kehadiran</b>						
1.	Saudara selalu hadir tepat waktu dengan jam masuk kantor					
2.	Saudara pulang sesuai dengan jam pulang kantor					
<b>Tanggung Jawab</b>						
1.	Saudara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Saudara bertanggung jawab atas pekerjaan yang saudara lakukan					
3.	Saudara harus menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi					
<b>Sikap</b>						
1.	Saudara selalu patuh dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan saudara					
2.	Saudara menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja					
<b>Norma</b>						
1.	Cara kerja yang baik adalah berpedoman kepada standart kerja yang telah ditentukan					
2.	Saudara akan takut melakukan pelanggaran/ kesalahan dalam bekerja					
3.	Saudara harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut					

### Daftar Pertanyaan

#### 2. Pertanyaan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Bebas (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penetapan Standart Kerja						
1.	Pengawasan kerja mampu meningkatkan standart hasil kerja perusahaan					
2.	Pengawasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan					
Memantau atau diawasi oleh atasan						
1.	Pimpinan selalu memantau pekerjaan karyawan					
2.	Pimpinan selalu memantau kinerja karyawan					
Bimbingan dan Pengarahan						
1.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan saat sebelum mulai bekerja					
2.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan saat rapat kerja					
Tindakan Koreksi/Perbaikan						
1.	Pimpinan selalu memeriksa kembali hasil kerja karyawan					
2.	Pimpinan melakukan tindakan koreksi jika karyawan melakukan kesalahan/penyimpangan					

## Daftar Pertanyaan

### 3. Pertanyaan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Hasil Pekerjaan</b>						
1.	Saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
2.	Setiap pekerjaan yang saudara selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil					
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>						
1.	Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan					
2.	Saudara selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1.	Saudara mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
2.	Saudara tidak pernah menunda-nunda setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
<b>Kehadiran</b>						
1.	saudara selalu masuk kantor selama satu bulan penuh (kecuali hari libur)					
2.	Saudara hadir tepat pada waktunya					
<b>Kemampuan Bekerjasama</b>						
1.	Kerja sama dengan rekan sekerja sangat baik					
2.	Hubungan kerjasama saudara dengan atasan berjalan lancar					

Sumber : Angket 2017

## Lampiran 1

Tabel 1. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas ( $X_1$ ) (Disiplin)											
No Responden	Nilai Respon menurut Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	3	41
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	45
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
13	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	38
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	41
17	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	39
18	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
19	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
20	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	38
21	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	35
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
24	3	2	5	5	3	4	5	5	2	4	38
25	5	3	3	3	5	5	4	4	5	3	40
26	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	2	5	3	3	3	5	3	3	5	5	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	36
31	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	39
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
33	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	43
34	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	39
35	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	41

36	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
40	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	44
41	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
43	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	35
44	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	38
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
46	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
47	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
48	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	40
49	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	40
54	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
55	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
56	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	41
57	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	43
58	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
59	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	42
60	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	43
61	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	42
62	3	5	3	4	5	5	5	4	3	4	41
63	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	41
64	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	43
65	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
66	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
67	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
68	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
69	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
70	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
71	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
72	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
73	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	42
74	2	3	4	3	4	5	3	5	5	3	37
75	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	41
76	2	3	5	3	5	4	5	4	4	4	39
77	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	46
78	4	3	5	3	4	5	5	4	4	3	40

79	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	42
80	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	41
81	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	40
82	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	41
83	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
84	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41
85	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	44
86	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	44
87	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	42
88	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	39
89	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
90	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	41
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
92	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
94	2	3	5	5	4	4	4	4	2	4	37
95	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
96	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
97	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	41
98	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
99	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	39
100	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	38
101	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
102	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
103	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	40
104	5	5	5	4	4	3	5	4	2	3	40
105	2	3	3	3	5	5	5	4	4	3	37
106	3	4	5	5	3	4	5	5	4	2	40
107	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
108	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	38
109	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48

Tabel 2  
 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas ( $X_2$ )  
 (Pengawasan Kerja)

No Responden	Nilai Respon menurut Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	3	4	4	4	4	4	32
2	5	5	4	4	5	5	4	4	36
3	5	3	5	5	4	3	5	5	35
4	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	3	5	5	5	4	37
6	5	5	5	5	5	5	5	4	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	4	4	3	3	4	4	32
9	4	5	5	5	5	5	5	4	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	3	5	4	5	5	5	5	36
12	4	5	4	5	4	4	5	4	35
13	4	4	3	3	4	3	4	4	29
14	4	4	3	5	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	5	4	4	4	4	4	4	33
17	4	4	4	4	3	4	4	4	31
18	4	4	3	4	4	4	4	4	31
19	5	5	5	4	4	4	4	4	35
20	4	3	4	3	4	4	3	4	29
21	4	5	4	3	4	5	4	4	33
22	5	5	5	5	5	4	4	5	38
23	4	4	3	3	4	4	4	3	29
24	5	5	4	4	4	4	4	5	35
25	3	4	5	3	5	4	5	3	32
26	5	5	4	4	4	4	4	4	34
27	4	4	4	4	3	3	4	4	30
28	3	3	4	4	4	4	4	5	31
29	4	4	4	4	2	2	4	4	28
30	4	4	3	3	5	4	3	4	30
31	3	4	3	4	3	4	3	2	26
32	5	5	3	3	3	3	4	4	30
33	5	5	4	4	5	4	4	4	35

34	3	3	3	4	5	3	5	4	30
35	4	3	3	3	4	5	4	3	29
36	3	4	4	4	3	3	4	2	27
37	4	4	5	5	3	3	4	4	32
38	5	4	5	3	5	4	4	4	34
39	4	4	3	3	3	3	4	4	28
40	5	4	5	4	4	4	4	4	34
41	5	4	5	4	4	4	4	4	34
42	4	3	3	3	4	4	4	4	29
43	4	3	4	4	5	3	4	4	31
44	2	4	4	3	4	4	4	4	29
45	4	4	4	4	3	4	4	4	31
46	5	5	4	4	3	3	5	5	34
47	5	5	3	3	5	5	4	4	34
48	5	5	4	4	3	3	5	5	34
49	4	5	3	4	4	4	4	4	32
50	5	5	4	4	5	5	4	4	36
51	4	4	3	3	4	4	3	3	28
52	4	4	3	4	4	4	4	4	31
53	5	4	4	4	5	4	4	4	34
54	3	4	5	4	5	4	5	4	34
55	3	3	3	4	4	4	4	4	29
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	3	3	4	4	4	4	4	4	30
58	5	5	4	4	4	5	5	5	37
59	4	4	4	4	3	5	3	4	31
60	5	5	5	5	4	4	4	4	36
61	4	5	3	5	4	4	5	3	33
62	5	5	3	5	3	5	3	4	33
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	5	4	4	4	5	5	4	3	34
65	3	4	4	5	4	5	3	5	33
66	4	5	3	4	4	4	4	4	32
67	4	3	3	3	4	4	4	3	28
68	4	5	5	5	4	4	3	3	33
69	5	5	4	4	4	4	5	4	35
70	5	5	3	3	3	3	4	4	30
71	5	5	3	3	3	4	4	4	31
72	4	4	4	4	4	4	5	4	33
73	4	4	4	5	4	4	4	5	34
74	4	4	5	4	4	4	4	3	32
75	3	4	4	4	5	4	4	4	32
76	5	5	4	4	4	3	3	4	32

77	3	3	5	4	4	4	5	4	32
78	4	4	4	4	5	3	4	4	32
79	5	4	4	4	4	5	4	4	34
80	5	5	4	4	4	4	4	4	34
81	4	4	4	5	4	4	5	4	34
82	3	3	4	4	4	5	4	3	30
83	4	5	4	4	4	4	5	5	35
84	5	5	4	4	4	5	4	4	35
85	5	5	4	3	4	4	4	4	33
86	3	3	3	3	5	4	4	4	29
87	4	4	4	4	3	4	3	4	30
88	3	3	3	3	4	4	4	4	28
89	4	4	4	3	3	3	3	3	27
90	3	4	3	3	4	4	4	4	29
91	3	3	4	4	4	5	5	5	33
92	4	4	4	4	4	4	4	3	31
93	3	3	3	3	3	5	4	4	28
94	5	5	5	5	5	5	5	4	39
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32
96	5	5	5	5	4	3	3	3	33
97	5	3	4	4	4	4	4	4	32
98	4	3	4	5	5	5	5	5	36
99	5	4	4	4	4	3	3	3	30
100	4	3	3	4	4	5	5	4	32
101	5	5	4	4	3	3	5	5	34
102	4	4	4	4	3	4	4	4	31
103	4	4	4	5	4	3	3	3	30
104	5	5	4	4	4	4	4	4	34
105	3	4	4	4	3	4	4	3	29
106	5	5	4	4	4	3	5	5	35
107	5	5	5	5	5	4	4	5	38
108	4	3	4	4	4	4	3	4	30
109	4	4	4	4	3	3	4	4	30

**Tabel 3**  
**Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)**  
**(Kinerja karyawan)**

No Responden	Nilai Respon menurut Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	41
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
3	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	38
4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	43
5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	39
6	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
11	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
17	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
20	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	40
21	3	5	4	5	3	4	4	4	3	2	37
22	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47
23	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	36
24	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	42
25	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	38
26	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	30
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
30	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
31	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	40
32	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	38
33	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	43
34	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	43
35	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	39
36	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	39
37	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	40

38	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	34
39	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
42	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	36
43	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	33
44	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	40
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
46	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	40
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
49	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	41
50	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
51	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	36
52	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	44
53	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
54	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
55	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	41
56	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
59	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
62	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	39
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
65	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42
66	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
68	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
70	5	3	5	5	3	3	4	3	4	4	39
71	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
72	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
73	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
74	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
75	4	2	3	4	4	3	5	3	4	4	35
76	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	39
77	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	40
80	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	38

81	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	43
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
83	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34
86	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	39
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
89	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
90	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	43
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
92	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
93	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	32
94	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	38
95	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	43
96	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	43
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	38
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	39
102	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
103	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	40
104	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	44
105	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
106	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	42
107	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47
108	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	32
109	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254

35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748

73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068

111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955



Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	0	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74