

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT.ARINA MULTI KARYA
DIVISI NESTLE MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

LILY AFLIZA ALNI

NPM : 12.832.0170



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT.ARINA MULTI KARYA
DIVISI NESTLE MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

LILY AFLIZA ALNI

NPM : 12.832.0170



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA**

**KARYAWAN PADA PT. ARINA MULTI KARYA DIVISI
NESTLE MEDAN**

NAMA : LILY AFLIZA ALNI

NIM : 12 832 0170

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

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

(Dhian Rosalina, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE, M.Si)

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

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : / /2016

ABSTRAK

LILY AFLIZA ALNI. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. Skripsi, tahun 2016

Penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. Jenis penelitian adalah Kuantitatif Asosiatif Kasual. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan yang berjumlah 94 orang, dengan pengambilan sampel khusus SPG / SPM yang diperoleh berjumlah 76 orang.

Dari hasil penelitian ini diketahui nilai R sebesar 0,922 atau 92,20% menunjukkan bahwa hubungan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan adalah kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,850 atau 85,00% sedangkan sisanya 15,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai uji t (uji parsial) diketahui bahwa variabel pengawasan(X) sebesar 0,677 atau 67,70% berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 8,561 atau 85,61% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan. Hasil dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $76-3 = 73$ dan taraf nyata 5% adalah 1,993. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($20,480 > 1,993$) dengan demikian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan dan terbukti signifikan ($0,00 < 0,05$).

Kata kunci : Pengawasan dan Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan Hidayah- Nya, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan** ” ini guna melengkapi tugas – tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca, yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini juga penulis sertakan ucapan terima kasih yang sebesar– besarnya kepada :

1. Ayahnda tercinta **IHWAN ALWI** dan Ibunda tersayang **YULI AFNI** yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang , yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT , semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat, juga buat adk ku **VAVA ALFAHRI**

2. serta Keluarga Besar yang turut memberikan bantuan moril dan materil selama penulis menjalani perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak **Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang , Ma** selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak **Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus Dosen Pembimbing I penulis skripsi ini.
5. Bapak **Hery Syarial, SE, M.Si** selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Ibu **Adelina Lubis, SE, M.Si** selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Medan Area.
7. Ibu **Dhian Rosalina, SE, MM** selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak **Ir, M. Yamin Siregar, MM** selaku Sekretaris Pembimbing penulisan skripsi ini.
9. Keluarga Besar Universitas Medan Area atas bantuan dan bimbingan hingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Bapak Pimpinan PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan yang telah memberikan izin serta bantuan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

11. Rekan – Rekan di PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu , yang telah mendukung penulis dalam melakukan penelitian serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman – teman terbaiku angkatan 2012 yaitu **Henry Marisa, Umi Hidayani , Rizky Fitrah Ayu** sukses selalu buat kita dan terima kasih kalian sudah memberikan motivasi dan semangat selama perkuliahan di Universitas Medan Area sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini semoga kebersamaan selama ini menjadi bagian dari proses kehidupan yang tidak akan terlupakan.
13. *The special person in my life* **Sukar** yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan selama penulis menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Wassalammu ‘alaikum Wr.Wb

Medan, Desember 2016
Penulis

LILY AFLIZA ALNI
NPM : 12.832.0170

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teori	7
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	8
3. Tujuan Disiplin Kerja	9
4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..	10
5. Jenis Sanksi Disiplin Kerja	13
6. Indikator Disiplin Kerja	14
7. Pengertian Pengawasan.....	17
8. Tujuan Pengawasan	18
9. Indikator Pengawasan	19
10. Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan	20

B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Konseptual.....	24
D. Hipotesis.....	24

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sample	27
D. Definisi Operasional Variabel.....	28
E. Jenis dan Sumber Data	29
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
a. Uji Validitas	30
b. Uji Reliabilitas	31
2. Uji Regresi Linier Sederhana.....	31
3. Uji Hipotesis	32
a. Uji t (Parsial)	32
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	34
1. Sejarah Singkat Perusahaan	34
2. Visi dan Misi Perusahaan	37
3. Logo Perusahaan.....	38
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	38
5. Tugas dan Wewenang Jabatan.....	39
6. Mitra Perusahaan	43
7. Profil Responden	45
8. Jawaban Responden.....	47
B. Hasil Analisis Data	54
1. Uji Kualitas Data	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	56
2. Hasil Analisis Regresi Sederhana	56
3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	58
4. Koefisien Determinasi (R^2)	59
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	38
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	39

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Perusahaan	27
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	28
Tabel 3.4	Skala Pengukuran Likert	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5	Pengawasan kerja terhadap karyawan telah diatur oleh perusahaan.....	47
Tabel 4.6	Pengawasan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan, perencanaan dan kebijakan waktu yang akan datang.....	48
Tabel 4.7	Tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan mampu menciptakan kinerja yang baik serta menguntungkan bagi perusahaan.....	48
Tabel 4.8	Atasan memberikan suatu tindakan secara langsung apabila ada karyawan melakukan tindakan kesalahan berkerja.....	49
Tabel 4.9	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan.....	49
Tabel 4.10	Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.....	50
Tabel 4.11	Atasan selalu menerima hasil laporan kerja dengan baik	50
Tabel 4.12	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja karyawan sudah ditentukan oleh pihak perusahaan.....	51
Tabel 4.13	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan atasan tepat pada waktunya.....	51

Tabel 4.14	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.....	52
Tabel 4.15	Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan.....	52
Tabel 4.16	Karyawan mampu menciptakan hubungan baik dengan unit kerja lainnya.....	52
Tabel 4.17	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan porsi dan fungsinya.....	53
Tabel 4.18	Karyawan bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja.....	53
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas Data.....	55
Tabel 4.20	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	56
Tabel 4.21	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	57
Tabel 4.22	Uji t (Parsial)	58
Tabel 4.23	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan, maka cenderung perusahaan ini mengalami nasib yang tidak baik karena perusahaan ini tidak dapat mengikuti perkembangan dunia usaha pada saat ini. Perusahaan yang tidak peka akan persaingan ini, akan jauh tertinggal dari perusahaan lainnya. Setiap perusahaan haruslah berusaha untuk memanfaatkan potensi yang ada serta mengelola sumber - sumber daya manusia dan faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya.

Pada hakikatnya kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa disiplin yang baik dari pekerja, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang . Hal yang ini mendorong gairah kerja, dan semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan organisasi. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan satu organisasi dalam mencapai tujuan.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut adanya hukuman terhadap pekerja yang gagal

memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak menurut Handoko (2008 : 94).

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan pengawasan kerja dijelaskan oleh Siagian (2007 : 94) yang menyatakan “Salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan dalam aktivitas pengawasannya secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak”.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Veithzal Rivai (2011 : 825) bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Permasalahan yang selalu terjadi pada suatu perusahaan berkaitan dengan disiplin kerja pada umumnya berupa indiscipliner kerja karyawan menurut yang biasanya disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu apabila pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar. Hal yang menyebabkan adanya SPG yang masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, adanya SPG yang mangkir kerja tanpa pemberitahuan,

SPG yang keluar kantor saat jam kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya dan sebagainya.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan panutan oleh karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja karyawan yang baik yaitu penerapan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu cara pimpinan untuk mempersatukan sumber daya dan mengatur orang-orang dalam pola yang sedemikian rupa sehingga mereka dapat berkerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian pengawasan menurut Handoko (2009 : 360 - 361) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar 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 yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.

Dalam berkerja para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan baik disengaja ataupun tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, suatu instansi yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan dengan baik agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Pengawasan mempunyai peran penting bagi karyawan karena baik buruknya karyawan berkerja tergantung dari

bagaimana mengawasi cara kerja karyawannya dan mendekati para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik atau tidak dalam berkerja.

Permasalahan yang selalu terjadi pada perusahaan berkaitan dengan pengawasan kerja pada umumnya berupa tidak seriusnya koordinator mengawasi dalam arti masih banyak SPG yang santai dan tidak melakukan aktivitas sebagaimana seharusnya. Hal ini berdampak pada hasil kerja SPG tidak selesai tepat waktu.

PT. Arina Multi Karya Nestle Medan adalah perusahaan *Agency* tenaga kerja yang banyak berkerja sama dengan perusahaan *Principle* dan termasuk didalamnya adalah Nestle Indonesia. Di PT. Arina Multi Karya khususnya divisi Nestle Medan terdiri dari beberapa divisi dan setiap divisi memiliki masing-masing koordinator lapangan, dimana koordinator lapangan ini memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kinerja karyawan di masing-masing toko yang ditetapkan. Namun dalam penerapannya masih terdapat beberapa tindakan yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan masih terdapat tindakan yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan masih belum dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan khususnya SPG.

Masih banyak SPG yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, ini menunjukan bahwa tujuan dan kemampuan SPG dalam melaksanakan tidak sesuai dengan disiplin kerja yang ada. Selain itu dari segi pengawasan yang ada masih ada beberapa koordinator yang jarang melakukan visit atau kunjungan ke toko-toko sehingga menyebabkan SPG tidak disiplin pada jam kerja dan ada koordinator yang sering tidak masuk ke kantor terlebih dengan alasan langsung visit kelapangan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah pengawasan terhadap disiplin kerja merupakan permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan demikian penulis menjadikan permasalahan ini sebagai suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas tersebut,maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :
“Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan gambaran dalam memberikan pembuktian mengenai pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasuk dan pembanding atas penelitian yang akan datang

2. Bagi PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan

Manfaat peneliti ini bagi PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan yaitu dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan yang lebih baik melalui pengawasan.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat peneliti ini bagi pihak lain yaitu dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain di waktu yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1) Pengertian Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2009 : 94), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Asmiarsih (2006 : 23), “Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengansukarela kepada keputusan - keputusan, peraturan - peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan tingkah laku”. Selain itu Sutrisno (2009 : 116) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Kemudian, menurut Wursanto (2010 : 71) mendefenisikan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorang maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan pekerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok pekeja yang tergabung dalam organisasi yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi suatu kesadaran bukan adanya unsur paksaan agar pekerja memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam berkerja sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

2) **Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

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

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerja agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya **“Disiplin Diri”** pada setiap karyawan tanpa terkecuali.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk, menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3. Disiplin Progesif

Disiplin progesif merupakan suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progesif ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Teguran secara lisan kepada penyelia
- b. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan jabatan
- f. Dipecat

3) Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2009 : 152) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa dengan sebaik - baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan yang baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

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

4) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan .

Menurut Sutrisno (2009 : 98) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja dalam suatu organisasi adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pekerja akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan kepada organisasi

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

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

c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

e. Ada tidaknya motivasi pimpinan

Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan cepat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pekerja

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

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan yang positif adalah saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, mengetahui bila ingin meninggalkan kantor kepada teman sekerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

5) Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan suatu sanksi disiplin kerja bagi para bertenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak multak,tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dikemukakan oleh Sastrohadiwiry (2009 : 98) menyatakan sanksi disiplin terdiri atas :

1. Sanksi Disiplin Berat
 - a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya
 - b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pekerja yang bersangkutan
 - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja yang tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi
2. Sanksi Disiplin Sedang
 - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya
 - b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji biasanya diberikan harian, mingguan, bulanan
 - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi

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

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

6) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2008 : 142) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat.

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakannya atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat kerja. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada di perusahaan masih terlaksanakan dengan baik.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam berkerja.
Salah satu disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di perusahaan belum terlaksana dengan baik.
3. Peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
Prosedur kerja yang ada di setiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanan kerja dalam bentuk peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan penerapannya.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.
Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik juga.

Selain itu indikator dari disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2011 : 94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

2. Perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara - cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

Selain itu indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2009 : 194) diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan

7) **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2007 : 54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Harold Koontz (2009 : 189) “Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan dapat terselenggara”.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (2009 : 360 - 361) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar 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 yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dihehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas - tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

8) Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan mencari dan memberitahu kelemahan - kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Handoko (2012 : 57) adalah

- a. Meningkatkan kinerja secara *continue*, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.

- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang karyawan.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Sedangkan tujuan pengawasan akan tercapai apabila hasil - hasil pengawasan mampu memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap pimpinan. Hasil pengawasan juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran optimal dan suatu kegiatan penilaian terhadap suatu kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan rencana atau tidak.

9) Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2009 : 90) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. 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.

2. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah

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

3. 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.

4. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

10) Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan - peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan. Disiplin ditegakan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan

berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan.

Menurut Hasibuan (2009 : 194) salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah waskat (pengawasan melekat). Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.

B. Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah peneliti terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah berkaitan dengan masalah teknologi informasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal - jurnal melalui internet seperti tabel dibawah ini :

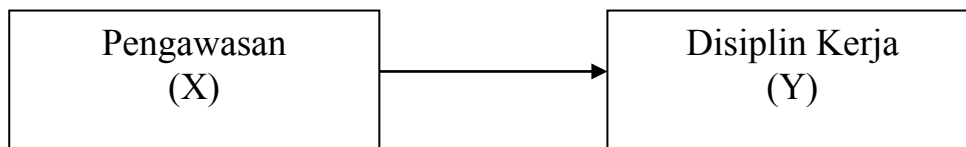
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Keterangan
1.	Rama Tresnadi, Universitas Bandung (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Sima Solution Bandung	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di PT.Sinar Solution terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan nilai Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 33.64% artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sima Solution Bandung sebesar 33,64% dan sisanya sebesar 66,36% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain diluar gaya kepemimpinan yang diteliti.</p> <p>Berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,937 dan t_{tabel} sebesar 1,679 .</p> <p>Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,937 > 1,679$) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan signifikan.</p>
2.	Anggawana Hasan, Universitas Widyatama (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menggunakan koefisien Rank Sperman, diperoleh nilai r_s sebesar 0,7416 yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan terdapat hubungan yang sangat kuat. Besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 54,99% karena sebesar 45,01% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.</p>

			Perhitungan uji hipotesis dengan tingkat kekeliruan sebesar 5%, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,849 > 1,701$ sehingga berada pada daerah penolakan H_0 yang artinya bila H_0 diterima maka H_1 ditolak, dan begitu sebaliknya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan penulis yaitu “Jika motivasi terhadap karyawan diberikan secara efektif maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.
3.	Suharizza Nur Abyad, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda (2013)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara	Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dan variabel kinerja sebesar $0,982 > 0,561$ pada tingkat signifikan 0,01 untuk $n=20$ maka hubungan variabel sangat kuat. Untuk hasil hipotesis uji t didapat variabel pengawasan sebesar 22,058 sementara itu variabel kinerja pegawai 2,552 berarti bahwa $t_{tabel} > t_{hitung}$: $22,058 > 2,552$ dengan $n-20 = 18$ dengan taraf signifikan 0,01 artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat antara variabel pengawasan terhadap kinerja kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

C. Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Keterkaitan antara pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat secara skematis seperti gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2009 : 93) mengutarakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persamaan masalah penelitian. Maka penulis mengajukan hipotesis “ Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kasual. Menurut (Sugiyono 2012 : 13) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2010 :55 - 56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asiosiatif kasual adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel teknik pengambilan sample secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket ini merupakan penelitian.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan, Jalan Kapten Muslim Komplek Mutiara Indah-2 No.35 Medan – Helvetia.

2. Waktu Penelitian

Uraian Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2016 sampai September 2016, dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian 2016																										
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Oktober		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Bimbingan Proposal dan Seminar Proposal	■	■	■																								
2	Pengumpulan Data				■	■	■	■	■																			
3	Analisis Data												■	■	■	■	■											
4	Bimbingan Skripsi																											
5	Seminar Hasil																											
6	Sidang Meja Hijau																											

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2010 : 115) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan berjumlah 94 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sample yaitu sampling sensus. Sampling sensus adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sample menurut Sugiyono (2009 : 8). Maka sample yang diambil adalah jumlah dari SPG / SPM sebanyak 76 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2

Jumlah Karyawan PT.Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan

No.	Bagian / Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	ARO (Asistent Representative Office)	1
2.	PIC (Personal Incharger)	3
3.	TL (Team Leader)	11
4.	V-Ser (Visibility Merchandiser)	3
5.	SPG / SPM	76
	TOTAL	94

Sumber : PT.Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan,2016

D. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Pengawasan (X)	<p>Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya</p> <p><i>Menurut Siagian (2007 :54)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Standar 2. Pengukuran Kerja 3. Penilaian Kerja 4. Tindakan Koreksi <p><i>Menurut Handoko (2009 : 90)</i></p>	Skala Likert
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	<p>Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengajarkan semua pekerjaannya dengan baik.</p> <p><i>Menurut Hasibuan(2009 :94) dan Wursanto (2010:71)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan waktu jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu. 2. Peraturan perusahaan seperti cara berpakaian dan bertingkah laku dalam berkerja. 3. Perilaku dalam berkerja seperti melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan kerja unit lain. <p><i>Menurut Handoko (2008:142)</i></p>	Skala Likert

E. Jenis dan Sumber Data

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

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

F. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010 : 199) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.4
Tabel 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 : Sugiyono (2010 : 133)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono 2012 : 135). Uji Validitas dan Reliabilitas ini menggunakan alat bantu *SPSS versi. 21.00 for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.00 dengan kriteria sebagai berikut :

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

a. 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 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 0.21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0.42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0.61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0.81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b_x + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X = Pengawasan

bx = Koefesien Regeresi

e = Standart Kesalahan

Menurut Parilian (2011 : 7) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ini menggunakan alat bantu

SPSS statistic 21.00 for windows untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut dengan melihat Tabel Coefficients

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

3. Uji Hipotesis

a) Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan ujia statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (terikat) . Dengan alat bantu *SPSS statistic 21.00 for windows* , kreteria pengujian adalah dengan melihat tabel One-Sample Test yaitu melihat nilai t dan nilai sig (2- tailed) untuk mengetahui nilai t_{hitung} dan nilai (sig). H_a diterima jika $> 0,05$ atau H_0 ditolak jika sig $< 0,05$.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Dengan alat bantu *SPSS statistic 21.00 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut melihat tabel Model Summary, melihat nilai R.Square (Koefisien Determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel – variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel – variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependent.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, Semarang : BP – Undip .
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, T, Hani, (2009:360-361). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta, Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Harold Koontz, (2009), *Management Nineth Edition (New York : McGrawHill Book Company, 1997)*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung, Jakarta.
- Nugroho, Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*, Andi Jogjakarta
- Parulina (2011). *Manajemen Administrasi Perkantoran*, Penerbit : Erlangga, Yogyakarta.
- Sastrohadwiryo. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, (2010) , *Metode Penelitian Bisnis* , Penerbit : CV.Afabeta , Bandung
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00 for Windows*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Veithzal Rifa'i, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia Industri .
- Wursanto (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

JURNAL

- Anggawana Hasan (2013). *“Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”*. Skripsi.Universitas Widyatama. Diambil dari <http://pdf-search-engine.com>
- Rama Tresnadi.(2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan pada PT.Sima Soluction Bandung*. Skripsi. Universitas Bandung. Diambil dari <http://pdf-search-engine.com>
- Suharizza Nur Abyada (2004). *“ Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kertanegara”*. Skripsi. Universitas 17 Agustus 1945. Diambil dari <http://pdf-search-engine.com>