

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT GUNUNG KIJANG**

**SKRIPSI**

**SAYIDAH RAKHMAH**

**NIM : 14612221**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT GUNUNG KIJANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**SAYIDAH RAKHMAH**

**NIM : 14612221**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT GUNUNG KIJANG**

Diajukan Kepada :

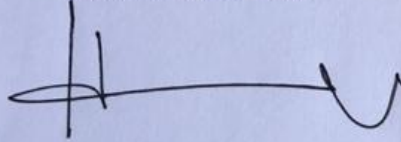
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Sayidah Rakhmah  
NIM : 1461221

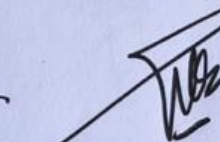
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Raja Hardiansyah, S.E., M.E**  
NIDN. 8818010016/Asisten Ahli


Pembimbing Kedua,



**Evita Sandra, S. Pd.Ek, M M**  
NIDN. 1029127202 /Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



  
**Miran Ilyas, MM**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT GUNUNG KIJANG**

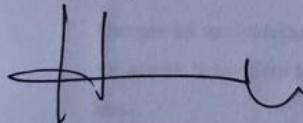
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Sayidah Rakhmah  
NIM : 14612221

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Belas  
Bulan Mei Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

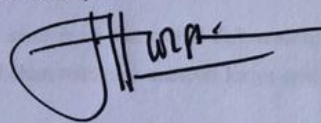
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



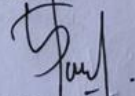
**Raja Hardiansyah, SE., M.E**  
NIDN. 8818010016/Asisten Ahli

Sekretaris,



**Dwi Septi Hayani, S.T., M.M**  
NIDN. 1020037101/Asisten Ahli

Anggota,



**Selvi Fauzar, S.E., M.M**  
NIDN. 1001109101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Mei 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,  
Ketua,



**Chairy Mulianda, SE, M. Ak. Ak. CA.**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Sayidah Rakhmah  
NIM : 14612221  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,98  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan  
Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat  
Gunung Kijang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Mei 2019

Penyusun

Sayidah Rakhmah  
Nim: 14612221

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang*

***Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah***

*Sujud syukur ku persembahkan pada ALLAH yang maha kuasa berkat waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberikan sejuta pengalaman bagiku*

*yang telah memberikan warna-warni kehidupanku*

*engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai dipenghujung awal perjuanganku*

*Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahnda Razam dan Ibunda tercinta St Nur Jamilla yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku doa, semangat, dukungan, perjuangan, motivasi dan kasih sayang pengorbanan dalam hidup ini*

## HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang*

*Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah*

***“ Fa Inna ma’al ‘usri yusra***

***Inna ma’al ‘usri Yusra”***

***Sesudah ada kesulitan ada kemudahan***

### ***Jangan Bangga***

***Seseorang itu berhasil bukan karena dia hebat tetapi karena ALLAH yang memudahkan urusannya dan mudah ALLAH untuk menariknya kembali***

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG KIJANG” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., AK., M.Si., CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia S.E., AK., M.Si., CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E selaku dosen pembimbing pertama. Dosen yang sudah membimbing selama penyusunan skripsi.
6. Ibu Evita Sandra, S. Pd. Ek, MM selaku dosen pembimbing kedua.



7. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Kepada Camat Gunung Kijang Bapak Arief Sumarsono, ST yang telah memberi izin dan kerjasamanya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.
9. Untuk kedua orang tuaku Tercinta Ayahnda Razam dan Ibunda St.Nur Jamillah Spd.SD yang telah mendidik, menjaga, membiayai, merawat, melindungi sampai detik ini beserta dorongan dan mendoakan yang terbaik tak pernah terputus, Semoga Allah SWT menjaga, melindungi dan menghadiahkan syurga. Dan untuk kakak ku tersayang Zakiah S.Sy yang telah memberikan motivasi dan dukungan pembuatan skripsi.
10. Untuk teman-teman P2 Manajemen. dan untuk sahabat seperjuanganku Dewi Srisyaputri, Novita Anggraini S.E khususnya dare squad: UsfatunHasanah, Yufi Adelia S.Pd, Marni Juwita, Sri Kartika, Novi Arlinda

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 09 Februari 2019

Penulis

**SAYIDAH RAKHMAH**  
**NIM. 14612221**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
BAB I: PENDAHULUAN.....	19
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian .....	10
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	10
1.5. Sitematika Penulisan.....	10
BAB II:TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Tinjauan Teori.....	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	12
2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2. Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1. Fungsi Kepemimpinan .....	16

2.1.2.2. Macam-Macam Kepemimpinan .....	17
2.1.2.3. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin.....	18
2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan.....	19
2.1.3. Pengawasan.....	20
2.1.3.1. Fungsi Pengawasan .....	21
2.1.3.2. Tujuan dan jenis pengawasan.....	21
2.1.3.3. Proses Pengawasan.....	22
2.1.3.4. Hubungan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	23
2.1.4. Disiplin Kerja.....	24
2.1.4.1. Fungsi Disiplin Kerja .....	25
2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
2.1.4.3. Prinsip Disiplin Kerja.....	28
2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja.....	29
2.2. Kerangka Pemikiran .....	32
2.3. Hipotesis .....	32
2.4. Penelitian Terdahulu .....	33

<b>BAB III:METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	39
3.2. Jenis Data.....	39
3.2.1. Data Primer .....	40
3.2.2. Data Sekunder.....	40
3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1. Populasi.....	40
3.3.2. Sampel.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1. Kuesioner .....	41
3.4.2. Observasi.....	42
3.5. Definisi Operasional Variabel .....	42
3.6. Teknik Pengolahan Data.....	44
3.7. Teknik Analisis Data .....	45
3.8. Uji Kualitas Data .....	46

3.8.1.	Uji Validitas .....	46
3.8.2.	Uji Reliabilitas .....	46
3.9.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.1.	Uji Normalitas.....	47
3.9.2.	Uji Multikolinieritas.....	48
3.9.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.9.4.	Uji Autokorelasi.....	50
3.10.	Uji Regresi Linear Berganda .....	51
3.11.	Uji Hipotesis .....	52
3.11.1.	Uji Parsial (Uji t).....	52
3.11.2.	Uji Simultan (Uji Statistik F).....	53
3.12.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
 BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		56
4.1.	Gambaran Umum Kecamatan Gunung Kijang .....	56
4.1.1.	Sejarah Singkat Kecamatan Gunung Kijang.....	57
4.1.2.	Visi Kecamatan Gunung Kijang .....	59
4.1.3.	Misi Kecamatan Gunung Kijang .....	60
4.1.4.	Struktur Organisasi Kecamatan Gunung Kijang.....	60
4.1.5.	Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Gunung Kijang ..	61
4.2.	Karakteristik Responden.....	70
4.2.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
4.2.2.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	71
4.2.3.	Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	72
4.2.4.	Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	73
4.3.	Deskriptif Tanggapan Responden.....	74
4.3.1.	Variabel Kepemimpinan .....	74
4.3.2.	Variabel Pengawasan .....	78
4.3.3.	Variabel Disiplin Kerja .....	81
4.4.	Uji Kualitas Data .....	84
4.4.1.	Uji Validitas .....	84
4.4.2.	Uji Reliabilitas .....	85

4.5.	Uji Asumsi Klasik.....	86
4.5.1.	Uji Normalitas.....	86
4.5.2.	Uji Multikolonieritas.....	87
4.5.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	88
4.5.4.	Uji Autokorelasi.....	89
4.6.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	90
4.7.	Uji Hipotesis .....	91
4.7.1.	Uji Parsial (Uji-t) .....	91
4.7.2.	Uji Simultan (Uji-F).....	92
4.7.3.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	93
4.8.	Pembahasan .....	94
4.8.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	94
4.8.2.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	95
4.8.3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	96
BAB V: PENUTUP.....		97
5.1.	Kesimpulan .....	97
5.2.	Saran .....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Karakteristik Pendidikan Camat Gunung Kijang.....	5
Tabel 2.1.	Rencana Dan Realisasi Pelaksanaan Program Kerja .....	7
Tabel 3.1.	Data Pegawai Kantor Camat Gunung Kijang .....	41
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3.	Tabel Autokorelasi.....	50
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	72
Tabel 4.4.	Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	73
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	74
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengawasan .....	78
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	81
Tabel 4.8	Pengujian Validitas Penelitian .....	84
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reabilitas .....	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas Koefisien.....	88
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi .....	90
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Berganda .....	90
Tabel 4.13	Hasil Uji Persial (Uji t) .....	91
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	93
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	94

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Konsep Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Kecamatan Gunung Kijang.....	61
Gambar 4.2.	Hasil Uji Normalitas.....	86
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas (PP-Plot).....	87
Gambar 4.4	Hasil Heteroskedastisita .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Kuesioner Penelitian
--------------	----------------------

Lampiran 2 :	Tabulasi Data Kuesioner
--------------	-------------------------

Lampiran 3 :	Hasil Olahan Data
--------------	-------------------

Lampiran 4 :	Surat Pernyataan
--------------	------------------

Lampiran 5 :	Plagiarisme
--------------	-------------



## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG KIJANG

Syahida Rakhmah. 14612221. Manajemen.  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.  
[Sayidahrakhmah@gmail.com](mailto:Sayidahrakhmah@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat gunung kijang.

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai adalah dengan menggunakan metode bersifat Asosiatif (*hubungan*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

Hasil data menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengolahan variabel kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.335. Karena hasil uji  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.020 > 4.335$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengolahan variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.777. Karena hasil uji  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.020 > 2.777$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan demikian berarti ada pengaruh signifikan antara variabel.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat kecamatan gunung kijang Hasil pengujian F didapat hasil yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin

Dosen Pembimbing : 1. Raja Hardiansyah S.E., M.E

2. Evita Sandra, S. Pd. Ek, M M

## ABSTRACT

### *EFFECT OF LEADERSHIP AND SUPERVISION AGAINST EMPLOYEE'S DISCIPLINE KIJANG MOUNTAIN MESSAGE OFFICE*

Syahida Rakhmah. 14612221. Management.  
College of Economics (STIE) Tanjungpinang Development.  
[Sayidahrakhmah@gmail.com](mailto:Sayidahrakhmah@gmail.com)

*The purpose of this study is to find out the influence of leadership and supervision to influence simultaneously the work discipline of the office staff of the Gunung Kijang sub-district office.*

*The type of research used is research The type of research used to determine the effect of leadership and supervision on employee work discipline is to use the method of associative nature (relationship) with a quantitative approach. According to (Sugiyono, 2014: 11) associative research is research that aims to determine the relationship of two or more variables. This study has a higher level when compared to descriptive and comparative research.*

*The results of the data show that based on the results of the processing of leadership variables there is a tcount of 4.335. Because the result of the t-test is greater than the value of ttable (2,020 > 4,335) then  $H_0$  is rejected  $H_a$  accepted, which means that the leadership variable partially has an influence on work discipline. Based on the results of processing work discipline variables, the tcount is 2.777. Because the results of the t-test are greater than the value of ttable (2,020 > 2,777) then  $H_0$  is rejected  $H_a$  is accepted, which means that the supervision variable partially has an influence on work discipline. Thus, there is a significant influence between variables.*

*The conclusion of this study is that the test results show that leadership variables influence on. Discipline of Work of Camat Office Staff in Gunung Kijang District. The test results show that the supervision variable has an effect on the work discipline of the sub-district office staff in the Gunung Kijang sub-district. The results of the test  $F$  obtained results that are  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted.*

*Keywords: Leadership, Supervision, Discipline*

Supervisor: 1. Raja Hardiansyah S.E., M.E

2. Evita Sandra, S. Pd.Ek, MM

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang dibekali dengan dorongan untuk hidup bersama. Kehidupan manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas pada kegiatan bermasyarakat, dari hal ini tentu akan bersatu dengan orang-orang yang memiliki satu tujuan dengan dirinya.

Hal ini yang mendasari lahirnya organisasi pada kehidupan manusia. Setiap organisasi beroperasi menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Pengelolaan sumber daya tersebut akan membawa alat produksi, pengaruh terhadap usaha pencapaian tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi antara lain *finansial*/modal, fisik/material, teknologi dan manusia. Sumber-sumber tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin dan seoptimal mungkin sehingga tujuannya tercapai.

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini kedudukan SDM bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi

ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya. Di sinilah pentingnya manajemen SDM demi pengembangan organisasi.

Dalam sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seenak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi. Kesemuanya ini akan menghambat pencapaian tujuan dan menimbulkan efek negatif bagi organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai, maka pegawai perlu diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga diharapkan pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang dari ketentuan/peraturan yang telah dibuat. Untuk tetap dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pegawainya agar tidak menyimpang dari ketentuan/peraturan diperlukan adanya suatu tindakan nyata. Tindakan nyata tersebut dengan adanya pengawasan.

Didalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para

karyawannya mengenai tingkah laku mereka dengan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang dikemukakan Veithzal Riva'i oleh (Hartatik, 2014:183) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Seperti telah kita ketahui bahwa, pegawai hanyalah manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan, hal-hal menyangkut penyimpangan seperti datang terlambat, mengobrol atau membaca koran pada jam kerja, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sering bolos kerja tanpa alasan yang jelas serta keluyuran pada jam kerja merupakan gambaran yang sering kita lihat pada pegawai saat ini dan tentunya perilaku seperti ini tidak dapat dibiarkan terus berlarut-larut karena akan menghambat pencapaian organisasi.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin“ bahwa tujuan–tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan–kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Menurut Siagian (Utari, 2015:125) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan dapat dikatakan sebuah tindakan nyata yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya, hal ini dilakukan agar pimpinan dapat memahami kekurangan ataupun kelebihan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan sekaligus menilai apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana ataupun belum serta apakah pekerjaan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya ataupun tidak. Namun perlu di ingat kembali bahwa pengawasan bukanlah tindakan mencari-cari kesalahan pada pegawai namun lebih berpusat pada pelaksanaan korektifitas apabila terjadi kesalahan, dan tindakan pelurusan apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai, mengingat bahwa pegawai adalah manusia biasa yang tidak jauh dari kesalahan.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota, laporan kinerja pemerintahan kabupaten bintang tahun 2016 ini disusun berdasarkan peraturan Menteri Negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi No.54 tahun 2014. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksanaan teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat, camat sebagai perangkat daerah juga mempunyai kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas internalisasi. Kekhususan tersebut yaitu adanya suatu kewajiban mengintegrasikan nilai-nilai sosial, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi dan budaya, mengupayakan terwujudnya ketentraman dan dalam rangka membangun integritas kesatuan wilayah. Dalam hal ini, fungsi utama camat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah.

Berdasarkan observasi dengan salah satu pegawai kantor camat gunung kijing pada tanggal 20 maret 2018 dapat dilihat tabel 1.1 karakteristik pendidikan pegawai kantor camat gunung kijing pada tahun 2017 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Karakteristik pendidikan pegawai kantor camat gunung kijing**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMP	7
2	SMA	20
3	Diploma III (D3)	5
4	Strata Satu (S1)	10
5	Strata II (S2)	2
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>

Sumber: (Kantor camat gunung kijing 2018)

Dari tabel 1.1 menunjukkan karakteristik pendidikan SMP sebanyak 7 orang, pendidikan SMA sebanyak 20 orang, Diploma III (D3) sebanyak 5 orang, Strata Satu (S1) sebanyak 10 orang, Strata II (S2) sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Kecamatan Gunung Kijing terdapat permasalahan masih rendahnya disiplin kerja pegawai dikarenakan kurangnya pengawasan di Kantor Camat. Pengawasan di kantor camat Kurangnya pengawasan mengakibatkan karyawan kerja tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh pemimpin. Terdapat beberapa pegawai yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja, bermain handphone dan mengobrol ketika sedang berkerja, datang tidak tepat waktu, sering bolos kerja tanpa alasan yang jelas. Pelaksanaan pengawasan belum dilakukan pada tempat-tempat yang strategi atau kegiatan-kegiatan yang menentukan. Hal ini terlihat dari tidak adanya

pemeriksaan pada absen. Pengawasan yang berjalan belum memberikan pengarahan atau bimbingan kepada pegawai secara optimal. Jika hal ini terus berlangsung pada karyawan maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pengawasan merupakan peranan yang sangat penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung kelokasi atau menerima laporan langsung pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawainya.

Salah satu dampak yang menyebabkan rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin membuat pegawai merasa tidak terawasi sehingga banyak pegawai yang tidak hadir sesuka hati saja. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai seperti dalam pembuatan rumusan program kerja, mengkoordinasikan hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintahan, mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas dan membuat laporan pertanggung jawaban yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:



**Tabel 1.2**  
**Rencana dan Realisasi Pelaksanaan Program Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kijang**

No	Program kerja	Target Pelaksanaan	Realisasi pelaksanaan	Selisih pelaksanaan
1	Rumusan program kerja	4 hari	1 minggu	3 hari
2	Koordinasi hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintahan	1 minggu	14 hari	7 hari
3	Evaluasi hasil pelaksanaan tugas	1 minggu	16 hari	9 hari
3	Membuat laporan pertanggung jawaban	1 minggu	2 minggu	1 minggu

*Sumber: (Kantor Camat Gunung Kijang 2017)*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat dengan jelas bahwa jika di lihat dari sisi pelaksanaan program kerja, pelaksanaannya terkesan lambat dan bahkan selalu mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan 4 hari sampai 1 minggu dan mengalami keterlambatan antara 3 hari sampai 1 minggu. Begitu juga dengan kegiatan pengkoordinasian hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintahan yang direncanakan selesai dalam 1 minggu ternyata baru selesai selama 14 hari atau terlambat selama 7 hari, kemudian untuk evaluasi hasil kerja yang direncanakan selesai dalam 1 minggu ternyata baru selesai 16 hari atau terlambat 9 hari dan begitu juga dengan laporan pertanggung jawaban hasil kerja yang direncanakan selesai dalam 1 minggu ternyata selesai selama 2 minggu atau terlambat 1 minggu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin membuat kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan dari sisi penyelesaian tugas kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya. Maka sikap kebijakan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai kedepannya.

Pada dasarnya, kepemimpinan dianggap sebagai tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku individu yang lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktek model kepemimpinan. Menurut (Utari, 2015:32) Kepemimpinan merupakan kegiatan dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran, memberikan semangat, memberikan teladan, memberikan kesempatan berperan kepada bawahannya, memberikan tanggung jawab, memberikan penghargaan kepada unit kantor dan pegawai merupakan pemberian perusahaan dalam balas jasa atas hasil kerjanya yang telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Penghargaan yang dilakukan kantor camat gunung kijing untuk pegawainya yang prestasi kerjanya baik adalah dengan memberikan penghargaan dalam bentuk medali, piala, serta pemberian hadiah berupa insentif. Tujuannya adalah agar mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan observasi dengan salah satu pegawai kantor camat gunung kijing mengatakan bahwa pemimpin sering bertindak secara tidak adil, seperti pada saat ada pengarahan, pemimpin memberikannya hanya ke sebagian pegawai, atau bisa dikatakan secara berkelompok. Pemimpin juga jarang memberikan masukan, pemimpin jarang memberikan pelatihan kepada pegawai,

jarang memberikan motivasi kepada pegawai sehingga disiplin kerja pegawai berkurang.

Melihat fenomena diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya pengawasan kerja yang akan membawa dampak pada disiplin kerja pegawai, Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penelitian berminat mengkaji tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG KIJANG ”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Gunung Kijang ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Gunung Kijang ?
3. Apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Gunung Kijang ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Gunung Kijang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Gunung Kijang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Gunung Kijang.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Ilmiah**

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menyelesaikan studi ke sarjaan dengan menyelesaikan peneliti yang berkenan dengan peneliti ini.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Kantor Camat, diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menerapkan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplinkerja
2. Bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan wawacara bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dan mengembangkan kemampuan penelitian dalam melakukan penelitian.

#### **1.5. Sitematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dan gambaran dalam penulisan ini maka ada 5 sistematika penulisan yang penulis susun sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada BAB Pendahuluan ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah,tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada BAB Tinjauan Pustaka membahas tentang teori-teori yang berkaitan, teori kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja, digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis. Dengan penelitian yang dipakai sebagai acuan masalah yang telah dibahas.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada BAB Metodologi Penelitian ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan, definisi operasional variable, teknik pengolahan data dan teknik analisa data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada BAB Hasil Penelitian dan Pembahasan ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian dan hasil uraian-uraian baik dari kuesionernya maupun dari analisa penulisan.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada BAB Penutup ini berisikan hal-hal yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BABII**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut (Handoko, 2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan- tujuan individu maupun organisasi. Menurut Riva'I (Iswanto, 2013:15) bahwa keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien mencapai tujuan perusahaan. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedermayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2013:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pengendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pengendayagunaan tersebut

dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan dan pengembangan individu pegawai. Menurut (Hasibuan, 2008:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Hasibuan, 2008:21) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan pengendalian pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasi adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*) . Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu

tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, di adakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau



meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisipinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma social
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan, perusahaan, kontrak kerja berkhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya, di atur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

### **2.1.2. Kepemimpinan**

(Handoko,2012:294)kepemimpinan adalah penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, manajemen mencakup kepemimpinan, tetap juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Menurut Stoner Freeman dan Gilbert (Wijayanto,2012:165)*leadeship* (kepemimpinan) adalah proses mengarahkan dan memengaruhi anggota kelompok untuk menjalankan tugas. Menurut Griffin (Wijayanto,2012:165) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Sedangkan pemimpin adalah orang yang

menjalankan kepemimpinan. Menurut Terry (Utari,2015:34) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku. Sutarto (Utari, 2015:34) Kepemimpinan yaitu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.1. Fungsi Kepemimpinan**

Vietzal Riva'I (Suwatno & Priansa, 2014:2014) memberikan beberapa contoh tentang fungsi kepemimpinan, yaitu: a) menciptakan visi dan rasa komunitas; b) membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya; c) menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan; d) mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog; e) membantu menggunakan pengaruh mereka, f) memfasilitasi; g) memberi semangat kepemimpinan menurut Adair (2008:11), yaitu (1) Perencanaan, (2) pemrakarsa, (3) pengendalian, (4) pendukung, (5) penginformasian, (6) pengevaluasian.

1. Perencanaan yaitu (a) mencari semua informasi yang tersedia, (b) mendefinisikan tugas, (c) maksud, dan tujuan kelompok. (d) membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat).
2. Pemrakarsa yaitu (a) memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana. (b) menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting. (c) membagi tugas pada kelompok. (d) Menetapkan standar kelompok.

3. Pengendalian yaitu (a) Memelihara antara kelompok, (b) Mempengaruhi tempo, (c) Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, (d) Menjaga relevansi diskusi, dan (e) Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.
4. Pendukung yaitu (a) mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, (b) memberi semangat pada kelompok/individu, (c) menciptakan semangat tim, (d) meredakan ketegangan dengan humor, (e) merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya.
5. Penginformasian yaitu (a) memperjelas tugas dan rencana, (b) memberi informasi baru pada kelompok, sepertilihatkan mereka. (c) menerima informasi dari kelompok, (d) Membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.
6. Pengevaluasi, yaitu (a) mengevaluasikan kelayakan gagasan, (b) menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, (c) mengevaluasikan prestasi kelompok, (d) membantu kelompok mengevaluasikan sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

#### **2.1.2.2. Macam-Macam Kepemimpinan**

Menurut (Sopiah, 2008:121-122) ada berbagai macam jenis kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

##### **1. Kepemimpinan Transaksional**

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah : Parapemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan

korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

## 2. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan ini menekankan pemimpin yang simbolis. Pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non-variabel, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual, terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas

## 3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

## 4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin yang efektif harus mempelajari ketrampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghasilkan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi .

### **2.1.2.3. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin**

Menurut (Utari, 2015:32) Kedisiplinan yang menjadi salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi dipengaruhi pula oleh kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi masalah sentral dalam kepengurusan organisasi. Tidak ada organisasi tanpa pimpinan karena organisasi tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala. Kepemimpinan sebagai salah satu faktor organisasi termasuk dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Selain itu, maju mundurnya organisasi, mati hidupnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya

organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengatur dan menggerakkan pegawainya yang mempunyai sikap dan tingkah laku yang berbeda-beda. Pemimpin dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik melalui sikap dan tindakannya yang jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan serta bedisiplin baik.

#### **2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan**

Indikator indikator yang mempengaruhi tingkat kepemimpinan suatu Kepemimpinan Menurut Edwin Ghiselli (Handoko, 2012:297)

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawasan (*supervisory*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijaksanaan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menentukan cara-cara baru atau inovasi.

#### **2.1.3. Pengawasan**

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada dalam manajemen

diantaranya adalah fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pelaksanaan (*actuating*) dan fungsi pengawasan (*controlling*).

Menurut (Effendi, 2014:205) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan.

Menurut (Dessler, 2010:2) menyatakan bahwa pengawasan merupakan penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja actual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan mengadakan tindakan korektif yang ditetapkan.

Menurut Siagian (Utari, 2015:125) mendefinisikan pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Syafiie (Utari, 2015:35) pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Menurut Siagian (Utari, 2015:35) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

### **2.1.3.1. Fungsi Pengawasan**

Menurut Winardi (Kadarisman, 2012:194) mengemukakan fungsi pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
2. Menentukan berapa banyak karyawan yang di perlukan serta ketrampilan-ketrampilan yang perlu di miliki mereka.
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik.
4. Dengan aneka macam laporan, meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil - hasil yang dicapai dan rencana – rencana tersebut dimodifikasi.

Menurut Dessler (Dessler, 2010:5) fungsi – fungsi pengawasan, yaitu:

1. Melakukan pemeriksaan, artinya melihat segala kesesuatunya dengan benar dan dengan sebenarnya.
2. Pencocokan, artinya membandingkan antara yang semestinya dengan kenyataan, sesuai atau tidak.
3. Pengecekan, artinya ingin mengetahui kebenaran (benar tidaknya)itu dilakukan.
4. Pengendalian, artinya mengusahakan supaya pekerjaan-pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.2. Tujuan dan jenis pengawasan**

Menurut Saydam (Kadarisman, 2012:201) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas.
2. Kebijakan.
3. Peraturan perundang-undangan yang dilakukan atasan langsung

Jenis-jenis pengawasan menurut Saydam (Kadarisman, 2012:205), mengemukakan bahwa pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Fungsional
2. Pengawasan masyarakat
3. Pengawasan melekat

#### **2.1.3.3. Proses Pengawasan**

Proses pengawasan terdiri dari 5 tahap sebagai berikut (Handoko, 2010:363)

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)  
Standar mengandung arti suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai petokan untuk penilitian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan  
Penetapan standar adalah sia- sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pelaksanaan secara tepat.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata  
Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu pengamatan



(observasi), laporan-laporan baik tertulis maupun lisan. Metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.

4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan.

Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan merupakan tahap yang paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi). Pertimbangan-pertimbangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

5. Pengambilan tindakan korektif bila perlu

Bila hasil analisis menunjukkan perlunya tindakan korektif, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

#### **2.1.3.4. Hubungan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (Utari, 2015:37) pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengawasan dalam suatu organisasi dilakukan secara berjenjang sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana pemimpin atau atasan langsung dapat mengawasi atau memantau bawahannya baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

#### 2.1.4. Disiplin Kerja

Menurut (Hartatik, 2014:182) disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, pelajaran, latihan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja, adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan karyawannya agar menjadi lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (Utari, 2015:36) 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 karyawan, yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fathoni (Utari, 2015:36) Disiplin dapat diartikan jika karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Sinambela, 2012:239) Menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan-kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturanya yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi

antara lain ialah: 1.) tujuan dan kemampuan, 2.)teladan pemimpin, 3.)keadilan, 4.)waskat(pengawas melekat), 5.)sanksi hukum, 6.)ketegasan, 7.)dan hubungan kemanusiaan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang berlaku berkembang dalam diri para pekerja sehingga membuat mereka bertanggung jawab atas apa yang dibebani dan dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

#### **2.1.4.1. Fungsi Disiplin Kerja**

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membantu para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung pencapaian tujuan, pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan Tulus Tu'u (Hartatik, 2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin kerja yaitu:

##### **1. Menata kehidupan bersama**

Disiplin mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

##### **2. Membangun kepribadian**

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang, lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### 3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap perilaku, dan pola kehidupan yang baik. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilakukan bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada didalam organisasi tersebut. Pada awalnya, disiplin dapat dilakukan atas kesadaran sendiri dan dilakukan dengan pemaksaan. Namun, karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus, maka selanjutnya kedisiplinan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan menaati peraturan melainkan sudah meningkat menjadi berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

### 4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tugas ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

### 5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin dalam lingkungan ditempat kerja, sehingga tercipta suasana tertib.

#### **2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada 2 aktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu

faktor intrinsik dan eksterintik. Sementara itu Fadila (Hartatik, 2014:197) Merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kedisiplinan dan lingkungan:

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin, sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (Hartatik, 2014:197) terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku yaitu:

##### a. Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan hanya semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan tingkatan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaiknya jika pengawasan tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan terlihat. Sebagai contoh, seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja, karyawan akan bekerja dengan tertib jika ada pengawas atau diawasi.

##### b. Disiplin karena identifikasi

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagainya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasitidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

##### c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai

disiplin dari yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya walau tidak ada posisi tetap mengenakan helm dan membawa SIM surat izin mengemudi.

## 2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak akan muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Upaya dalam melaksanakan disiplin adalah menanamkan nilai-nilai.

### 2.1.4.3. Prinsip Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus mempunyai prinsip sehingga bersifat adil atau netral bagi seluruh pengikut peraturan. Heru Subekti (Hartatik, 2014:188) menyebutkan prinsip-prinsip kerja sebagai berikut:

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif - pemimpin harus bisa menjadi role model/peraturan dari bawahannya.
2. Penelitian yang cermat - dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan

memahami akibatnya.

3. Kesegaran - pemimpin yang harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahannya sesegera mungkin atau harus diatasi dengan cara bijaksana.
4. Lindungi kerahasiaan (*privacy*) - tindakan indisipliner mempengaruhi ego staf. Kerahasiaan harus tetap terjaga karena dapat mempengaruhi masa depannya.
5. Fokus pada masalah - harus dapat melakukan penekanan kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya.
6. Peraturan dijalankan secara konsisten - peraturan dilakukan secara konsisten tanpa pilih kasih
7. Fleksibel - tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah selesai dianalisis dan dipertimbangkan.
8. Mengandung nasihat - jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima.
9. Tindakan konstruksi - pemimpin harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya.
10. Evaluasi (*Follow Up*) - harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah.

#### **2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi menurut (Sinambela, 2012:246) diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan  
 Tujuan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan

yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti beban pekerjaan yang dibebankan kepada seluruh pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), para bawahannya juga pasti kurang disiplin.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan staff manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan pemberian manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Waskat (*Pengawasan Melekat*)

Waskat (*Pengawasan Melekat*) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.



5. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sikap dan perilaku *indiscipliner* pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang *indiscipliner* akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

7. Hubungan Kemanusiaan

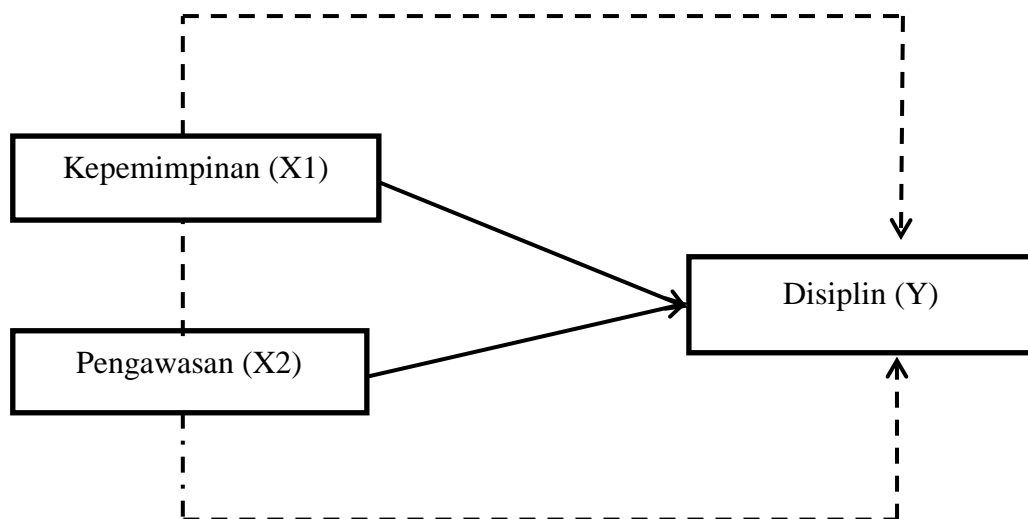
Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah fungsi SDM yang terpenting menjadi tolak ukur untuk mengukur apakah fungsi-fungsi SDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan seorang pegawai yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen yang lainnya dilaksanakan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Sebaliknya jika disiplin tidak baik maka fungsi manajemen yang lainnya berfungsi kurang baik.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja. Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel tersebut diatas maka dapat digambarkan model penelitian pada gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Konsep Kerangka Pemikiran**



Keterangan Gambar :

Parsial :  $\longrightarrow$

Simultan :  $\dashrightarrow$

*Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2018)*

## 2.3. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2014:134) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu: dapat diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Gunung Kijang berpengaruh secara parsial maupun simultan.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini yang digunakan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian, adapun penelitian terdahulu yang digunakan antara lain sebagai berikut :

1. Khiki Utari (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya disiplin kerja pegawai di Dinas pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh kepemimpinan dan pengawasan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur dengan sampel yang berjumlah 70 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis

korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara bersama-sama pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur yaitu sebesar 19,3% yang berarti bahwa sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS Statistics 10.0 diperoleh hasil korelasi pearson product moment antara  $X_1$  dan  $Y$  yaitu  $r = 0,324$ . Jadi terdapat Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,324. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $9,148 > 3,96$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan Kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Hasil korelasi pearson product moment antara  $X_2$  dan  $Y$  yaitu  $r = 0,436$ . Jadi terdapat hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai sebesar 0,436. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $18,307 > 3,96$ ) Maka korelasinya signifikan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Kemudian diketahui variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dan secara bersama-sama Kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- 2 Dewita Suryati Ningsih dan Arwinence Prima Dewi (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Mandau Kabupaten Siak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efeknya kepemimpinan dan pengawasan baik secara bersamaan atau sebagian untuk mendisiplinkan karyawan bekerja di kantor kecamatan Sungai Mandau Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan Sungai Mandau kabupaten Siak, berjumlah 32 orang. Sementara sampel keseluruhan populasi dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 18. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan Pengawasan secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan

- 3 Eva Dila Fitrianingrum (2015) dengan Judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dan untuk menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi independen variabel atau pengawasan dan dependen variabel atau disiplin kerja. Dalam penelitian ini menggunakan 27 orang Pegawai Negeri Sipil sebagai responden dengan menggunakan Teknik Sampling Sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat ukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien Korelasi Product Moment ( $r_{xy}$ ) dan analisis Regresi Linear Sederhana. Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk  $N=27$ , dimana  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari harga kritis  $r_{xy}$  tabel ( $0,775 > 0,381$ ) dengan tingkat  $\alpha$  5%. Dan termasuk dalam pengaruh yang kuat antara pengawasan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Kemudian melakukan uji regresi sederhana dan memperoleh hasil persamaan  $Y' = 6,48 + 1,15X$ .

- 4 Jaja Sudarjat, Thamrin, Widodo Sunnaryo (2015) dengan judul Internasional Studi dan Penelitian Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh supervisi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan di sekolah menengah pertama di kota bogor, jawa barat, Indonesia. Survei dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi digunakan untuk menguji pengaruh tiga variabel dependen kinerja guru. Diuji pada tingkat kepercayaan 0,05 hingga 298 guru dengan menggunakan propotional random sampling, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang ditemukan di antara semua variabel. Dengan mengamati koefisien tekad, disimpulkan bahwa pengawasan dapat meningkatkan kinerja hingga 72,4%, kepemimpinan mencapai 72% dan motivasi kerja memberikan kontribusi 77,2%
- 5 Enock O. Ondari, Edward K. Tanui, Ruth Jepkemboi Choge (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada manajemen Disiplin dan Kinerja Akademik Perawat Siswa di Perguruan Tinggi Pelatihan Kenya Medis di Kenya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin dan kinerja akademik mahasiswa keperawatan di perguruan tinggi pelatihan medis di kenya. Populasi penelitian terdiri dari perawat 7740 siswa, 640 perawat tutor dan 41 perguruan tinggi pelatihan medis. Penelitian ini menggunakan sampel 475 perawat mahasiswa, 36 perawat tutor dan 4 kepala sekolah. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Data dianalisis menggunakan statistic deskriptif dan inferensial. Studi ini menyimpulkan bahwa para kepala sekolah tidak puas dengan otonomi mereka dalam pengambilan keputusan.

Tutor perawat yang terdemotivasi sesuai dengan siswa perawat karena tutor perawat tidak melakukan dengan harapan mereka. Kepala sekolah dalam penelitian tidak puas dengan otonomi yang diberikan untuk mengambil keputusan dan ini menyebabkan kepala sekolah tidak menerapkan program disiplin yang mengarah ke banyak jenis kedisiplinan kepribadian yang peduli menyebabkan mereka tidak memperlakukan tutor perawat dan siswa mereka sebagai individu yang unik sementara mereka yang tidak tahu tujuan mereka dalam pelatihan medis gagal dalam pemeriksaan mereka dihentikan atau mereka dihentikan karena kasus-kasus indisciplin. Disarankan bahwa kepala sekolah harus menerapkan sistem absensi kelas elektronik. Kepala sekolah juga harus patokan, mengembangkan dan menerapkan kebijakan disiplin yang rumit untuk meningkatkan tingkat transaksi dari masuk kelulusan.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai adalah dengan menggunakan metode bersifat Asosiatif (*hubungan*) dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2014:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

Menurut (Sugiyono, 2016:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2. Jenis Data**

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan maka ada beberapa sumber data yang bisa dikumpulkan untuk menghasilkan informasi yaitu data primer. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer.

### **3.2.1. Data Primer**

Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama yang secara teknis penelitian disebut responden (Supomo, 2013:146) data primer dilakukan melalui observasi dan kuesioner.

### **3.2.2. Data Sekunder**

Data sekunder menurut Soeratno dan Lincoln Arsyad (Sunyoto, 2011:141) adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan organisasi yang digunakan pengelolanya. Contoh data sekunder yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisasi, sejarah berdirinya kantor camat, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

## **3.3. Populasi dan Sampel**

### **3.3.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas yang karakteristik tentu yang diterapkan oleh peneleliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Supomo, 2013:115) mendefinisikan populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian adalah pegawai kantor camat kecamatan Gunung Kijang.

**Tabel 3.1**  
**Data Pegawai Kantor Camat Gunung Kijang**

No	Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	23
2.	Honorar	21
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>

*Sumber: Kantor Camat Gunung Kijang(2018)*

Jadi populasi pada penelitian pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin Kerja pegawai Kantor Camat Gunung Kijang adalah sebanyak 44 pegawai.

### **3.3.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2009:118) sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, jika populasi < 100 maka semua populasi dianggap sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 pegawai.

## **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini ialah :

### **3.4.1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.4.2. Observasi

Menurut Hadi (Sugiyono 2013:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi yang peneliti lakukan adalah proses observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat hanya sebagai pengamat independen. Pada penelitian ini peneliti mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan. Alat yang digunakan dalam observasi peneliti menggunakan alat tulis untuk mencatat dan handphone untuk mengambil gambar yang dibutuhkan.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, maka dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 :

1. variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamatan akan dapat memprediksi ataupun menerangkan variabel dalam variabel terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.
2. Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011:39). Variabel bebas dalam penelitian ini ialah kepemimpinan dan pengawasan.

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Pengertian Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala Ukuran</b>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan adalah penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen, Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Manajemen mencakup kepemimpinan, tetap juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan (Handoko 2011:294)	1.Kemampuan 2.Kebutuhan 3.Kecerdasan 4.Ketegasan 5.Kepercayaan 6.Inisiatif	1,2 3,4 5,6 7,8 9 10	Skala Likert
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.	1.Pengawasan Langsung 2.Pengawasan Tidak Langsung	1,2,3,4,5 6,7	Skala Likert
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja	1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan	1 2	Skala Likert

seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.  Sinambela (2012:239)	Pemimpin		
	3.Keadilan	3	
	4.Pengawasan Ketat	4	
	5.Sanksi Hukuman	5	
	6.Ketegasan	6	
	7.Hubungan Kemanusiaan	7	

### 3.6. Teknik Pengolahan Data

Menurut Sunyoto (2011:140) dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data yang dilakukan setelah data penelitian diolah baik secara manual maupun dengan bantuan computer, dengan kata lain deskriptif kuantitatif berkaitan langsung dengan bilangan atau angka diantaranya:

1. Editing (*pengeditan*), merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data teknik statistik.
2. Coding (*pemberian kode*), coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian akan dikelompokkan kedalam kategori yang sama, tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.
3. Scoring (*pemberian skor*), yaitu merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif.
4. Tabulating (*Tabulasi*) yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan para pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan

jelas. Kemudian data yang dikumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan program SPSS.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Terkait dengan sifat penelitian yaitu membuat analisis deskriptif. Menurut (Supomo, 2013:170) statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya menggunakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan interpretasikan. Analisis berupa analisis kuantitatif menurut Sunyoto (2011:29) analisis menggunakan bantuan statistik untuk bantuan dalam penelitian dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputer program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 21 karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen pada data lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya. Untuk mencari keterkaitan antara variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan koefisien regresi.

### **3.8. Uji Kualitas Data**

#### **3.8.1. Uji Validitas**

Menurut (Priyatno, 2014:51) uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap, item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.

#### **3.8.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sunyoto,(2011:70) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Danang Sunyoto, 2011:70).

Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha  $< 0,60$ .



### 3.9. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik biasanya dilakukan dalam penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah Uji Normalitas, Uji Multikorelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

#### 3.9.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi residual terdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur residual berskala ordinal, interval atau rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan-persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal.

Menurut (Priyatno, 2013:35) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Menurut Jimmy Rumengan (2015:100) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Adapun beberapa pendekatan menurut (Jimmy Rumengan, 2015:102) sebagai berikut :

##### a) Pendekatan Histogram

Pada grafik Histogram terlihat bahwa variabel distribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng

kekanan. Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel keputusan distribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng kekanan.

*b) Pendekatan Grafik*

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis ( sumbu X ) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel ( sumbu Y ). Apabilam plot dan keduanya berbentuk Linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Menurut (Priyatno, 2012:144) uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Pplot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

### **3.9.2. Uji Multikolinieritas**

Menurut (Priyatno, 2012:151) Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai yang determinasi secara serentak ( $R^2$ ). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation*

*Factor*) kurang dari 10 Tolerance dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,05.

(Sunyoto, 2011:79) menjelaskan uji asumsi klasik ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/*independent variabel* dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain 0,5 dan 0,9). Dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ) atau dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

### 3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2012:158) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berbagai macam uji Heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi Spearman's rho. Dalam penelitian ini menggunakan titik-titik secara scatterplots regresi. Berikut pembahasannya.

#### a. Pola Titik pada Scatterplots Regresi

Metode ini dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan Studentized residual (SRESID), ada

tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9.4. Uji Autokorelasi

Menurut (Priyatno, 2012:172) Uji Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson test dengan pedoman sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Tabel Autokorelasi**

Nilai DW	Jenis Autokorelasi
< 1,10	Ada Autokorelasi
1.10 – 1.54	Tidak Ada Kesimpulan
1.55 – 2.46	Tidak Ada Autokorelasi
2.47 – 2.90	Tidak Ada Kesimpulan
> 2.91	Ada Autokorelasi

Sumber : Imam Ghozali dalam Amiruddin(2015)

Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Watson menurut Priyatno (2013:59) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $d_u < d_w < 4d_u$ , maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. Jika nilai  $d_w < d_l$  atau  $d_w > 4-d_l$ , maka hipotesis nol ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. Jika nilai  $d_l < d_w < d_u$  atau  $4-d_u < d_w < 4-d_l$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

### 3.10. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Priyatno, 2014:127) analisis Linear Berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi Linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

1. *Standardized Coefficients* adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin lemah.
2. T hitung adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_1, X_2$ , terhadap Y secara parsial, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.
3. Signifikan adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika penguji menggunakan tingkat signifikan 0,05 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5%. Dengan

kata lain, kita percaya bahwa 95% keputusan adalah benar.

Persamaan Regresi Linear Berganda dengan 2 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y' : Nilai prediksi variabel dependen
- a : Konstanta, yaitu nilai Y' jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = 0
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>
- X<sub>1</sub>-2 : Variabel Independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>)
- e : Faktor lain diluar model

### 3.11. Uji Hipotesis

#### 3.11.1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Priyatno, 2013:68) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus  $t_{hitung}$  pada analisis regresi adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien regresi variabel i

$s_{b_i}$  = Standar Error variabel i

Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficient dari analisis regresi linear berganda. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Penentuan nilai kritis ( $t_{tabel}$ )

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji-t dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5% dengan sampel ( $n$ )

b. Kriteria hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan dependen.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Kriteria Pengujian

1. jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

### 3.11.2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

(Priyatno, 2014:138) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara signifikan tidak terhadap disiplin kinerja pegawai. Pengujian menggunakan

tingkat signifikan 0,05. Adapun kriteria pengujian pada Uji F adalah :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi

- a. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima

Perumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada hubungan

$H_a$  : Ada Hubungan

### 3.12. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Priyatno, 2013:66) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (Kepemimpinan dan Pengawasan) secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak di jelaskan sedikit pun variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka presentse sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2013:66).



Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

*Sumber : Priyatno (2010:66)*

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Fitriani, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3(5), 1644–1655.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iswanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Jimmy Rumengan. (2015). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ondari, E. O., Tanui, E. K., & Choge, R. J. (2016). Influence of Transformational Leadership on Discipline Management and Academic Performance of Student Nurses in Kenya Medical Training Colleges in Kenya. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 6(5), 63–70. <https://doi.org/10.9790/7388-0605036370>
- Prabu Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.

- Priyatno. (2013). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendedaran*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Priyatno. (2014). *Mndiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V andi Offset.
- Puji Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (V. Putri Nareswati, Ed.) (1st ed.). Jogjakarta: Laksana.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Adi, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision , Leadership , and Working Motivation to Teachers ' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(6), 146–152.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (12th ed.). Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sunyoto. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Supomo, I. (2013). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Suwatno, & Priansa Juni Donni. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, Ningsih, D. S., & Dewi, A. P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Mandau Kabupaten Siak. *Jom Fekon*, 2(1), 1–17.

Utari, K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31–45.

Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

## RIWAYAT HIDUP (*Curriculum Vitae*)



Nama : Sayidah Rakhmah

Tempat / Tanggal Lahir : Kijang , 22 Juli 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor HP : 082386640010

Email : sayidahrakhmah@gmail.com

Alamat : Tanjung Keling, Desa Malang Rapat Trikora 3

Nama Orangtua : ( Ayah ) Razam  
: ( Ibu ) St.Nur jamilla S.pd.Sd

Riwayat Pendidikan : a. SDN (2002-2008)  
b. SMP (2008-2011)  
c. SMA (2011-2014)  
d. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang (2014-2019)