

SKRIPSI

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR



**YUSTIN
1810421034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKUKANG KOTA MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**YUSTIN
1810421034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2022**

SKRIPSI

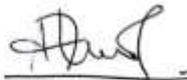
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. PLN ULP (PERSERO) PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

YUSTIN
1810421034

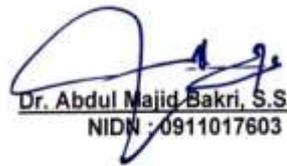
Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan
Makassar, 20 September 2022

Pembimbing



Dr. A. Nur. Insan, M.Si
0012095805

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu - Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
NIDN : 0911017603

SKRIPSI

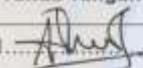
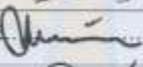
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

YUSTIN
1810421034

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal 30 September 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|--------------------------------------|------------|--|
| 1. | Dr. A. Nur Insan, M.Si. | Ketua | 1.....  |
| 2. | Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. | Sekretaris | 2.....  |
| 3. | Ilham Safar, S.M., M.M. | Anggota | 3.....  |
| 4. | Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si. | Anggota | 4.....  |

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bekri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : YUSTIN
NIM : 1810421034
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 30 September 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Yustin

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME untuk setiap berkat dan perkenaan-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar”

Salah satu kriteria mahasiswa program sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar adalah penyusunan skripsi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini mendapat banyak dukungan, nasihat, dan fasilita dari berbagai pihak. Dengan ketulusan hati, saya ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya, Bapak Yunus Bongga dan Ibu Elisabet Sale, yang telah membesarkan dan membimbing penulis. Terwujudnya skripsi ini juga berkat bantuan dan arahan berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar sekaligus Dosen Penasehat Akademik Penulis.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S. sos., M.I.Kom Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri S.S., M.E Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
4. Ibu Dr. A. Nur Insan, M.Si. selaku pembimbing dalam penyusunan proposal skripsi ini, yang banyak memberikan bantuan dan

meluangkan waktunya untuk memberikan masukan serta bimbingan dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M selaku staff Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu dan memebrikan informasi.
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial di Universitas Fajar yang telah membimbing dan memberikan pengetahuan, nasehat serta motivasi kepada penulis.
7. Teman-teman rumah nongki squad Jelin, Rina, Irsul, Vien, Berna dan Jeje sebagai teman terdekat penulis.
8. Orang-orang terdekat yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendukung dan mensuport selama proses penulisan dan penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga masukan dan saran dari para pembaca sangat diharapkan penulis sebagai wujud partisipasi dalam pengembangan dan penyempurnaan penulisan ini. Dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan semoga penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi yang membutuhkan.

Makassar, 30 September 2022

YUSTIN

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KARYAWAN PLN) DI PT. PLN (PERSERO) PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

**Yustin
A. Nur Insan**

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar yang berjumlah 150 orang dengan jumlah sampel 60 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode survei berupa kuesioner yang kemudian di olah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Panakkukang Kota Makassar.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (PLN EMPLOYEE STUDY) AT PT. PLN (PERSERO) PANAKKUKANG MAKASSAR CITY

**Yustin
A. Nur Insan**

The purpose of this research is to determine the effect of supervision and work discipline. On the performance of employees at PT. PLN (Persero) Panakkukang Makassar city. This research use a quantitative approach. The population in this study as a whole is PT. PLN (Persero) Panakkukang Makassar city which opened 150 people with a sample of 60 people. The technique used in data collection is a survey method in the form of a questionnaire which is then used using the SPSS application. The results show that supervision and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Panakkukang Makassar city.

Keywords : Supervision, Work Discipline, performance

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 7 |
| 2.2 Tinjauan Empirik..... | 23 |
| 2.3 Kerangka Pikir..... | 26 |
| 2.4 Definisi Operasional..... | 27 |
| 2.5 Hipotesis..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 29 |
| 3.2 Tempat Dan Waktu..... | 29 |
| 3.3 Populasi Dan Sampel..... | 30 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 3.4 Jenis Dan Sumber Data..... | 30 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| 3.6 Pengukuran Variabel | 31 |
| 3.7 Instrumen Penelitian | 32 |
| 3.8 Analisis Data | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 37 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 37 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 39 |
| 4.3 Deskripsi Hasil Penelitian | 41 |
| 4.4 Uji Instrumen..... | 43 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik | 46 |
| 4.6 Uji Hipotesis | 49 |
| 4.7 Pembahasan..... | 53 |
| BAB V PENUTUP..... | 56 |
| 5.1 Kesimpulan | 56 |
| 5.2 Saran..... | 56 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 58 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Tinjauan Empirik | 23 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 40 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 41 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Pengawasan..... | 41 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja | 42 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 43 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengawasan | 44 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 44 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 45 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas | 45 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas | 46 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinealitas | 47 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t) | 49 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F) | 50 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 51 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 27 |
| Gambar 4.1 Struktur PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang | 39 |
| Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot | 47 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 48 |

DAFATAR LAMPIRAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Biodata Penulis | 61 |
| Lampiran 2 Kuesioner Penelitian..... | 62 |
| Lampiran 3 Output Data SPSS..... | 65 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era perkembangan globalisasi yang semakin pesat serta persaingan dunia kerja yang semakin ketat pada saat ini menuntut setiap orang mempunyai keterampilan serta keahlian khusus dalam suatu bidang tertentu ataupun lebih. Hal ini adalah salah satu pokok utama agar bisa terjun ke dunia kerja. Sebagai salah satu peran kunci dalam setiap aktivitas bisnis, sumber daya manusia yang kompetitif tidak diragukan lagi akan menjadi masalah bagi bisnis besar maupun kecil. Jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan, semua operasinya tidak akan berjalan lancar, bahkan jika ia memiliki akses ke fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia perusahaan adalah aset dan fokus terpentingnya.

Seiring dengan perkembangan suatu organisasi, peran sumber daya manusia sangatlah penting. Keberhasilan yang dicapai sebuah organisasi tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut, di era perkembangan globalisasi yang semakin berkembang setiap perusahaan dan organisasi baik yang bersifat profit orientation maupun non-profit orientation dituntut untuk selalu beradaptasi, belajar dengan efektif dan bisa menentukan daya saing berfokus pada kemajuan informasi dan teknologi dalam skala global. Studi tentang interaksi dan fungsi orang-orang dalam organisasi bisnis adalah fokus dari disiplin manajemen yang dikenal sebagai "manajemen sumber daya manusia." Sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2003), adalah ilmu dan seni yang mengatur bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain dan berperan dalam tujuan organisasi.

Menurut Desseler (2010), sumber daya manusia (karyawan) mencakup hal-hal seperti peran manajerial, perekrutan karyawan, penyaringan, pelatihan, pembayaran, dan penilaian. Kebijakan dan praktik ini dirancang untuk memenuhi tuntutan karyawan kinerja seorang pekerja. Prestasi/kinerja kerja merupakan hasil akhir dari usaha pegawai untuk menyelesaikan tugas secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2006:67). Ada banyak strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk meningkatkan pengawasan karyawan dan hukuman di tempat kerja. Ketika seorang pemimpin mengawasi, mereka memeriksa untuk melihat apakah segala sesuatunya berjalan sesuai rencana dan apakah hasilnya sesuai dengan yang mereka harapkan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik pastinya akan memberikan dampak positif pada organisasi dengan hasil kerja pegawai yang baik pula. Kegiatan pengawasan dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah suatu hal yang mutlak dilakukan untuk memastikan kelancaran seluruh kegiatan perusahaan atau organisasi. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan dan menguntungkan bagi perusahaan dan organisasi. Proses pengawasan dilakukan dengan tujuan agar setiap aspek dalam perusahaan yang bisa dikontrol dan bisa berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Schermerhorn (2002) menegaskan bahwa pengawasan adalah proses menetapkan standar kinerja dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa hasil yang diharapkan terpenuhi sejalan dengan tujuan kinerja. Fahmi (2014:138) menyatakan bahwa pengawasan umum dapat digambarkan sebagai sarana bagi suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien serta lebih mendorong pelaksanaan visi dan tujuan organisasi.

Handoko (2009: 194) mengklaim bahwa pengawasan dan disiplin saling terkait, dengan pengawasan berfungsi sebagai salah satu faktor dalam

menentukan beratnya ketidaktaatan karyawan. Karena memberikan karyawan rasa perhatian, arahan, bimbingan, dan pengawasan dari atasannya, pengawasan merupakan kegiatan yang nyata dan paling efektif dalam menegakkan disiplin karyawan. Komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin karena secara langsung berkorelasi dengan tingkat pencapaian karyawan. Menurut Hasibuan (2016:1993) kedisiplinan yang baik perusahaan maupun instansi tidak akan mencapai hasil yang optimal. Setiap perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawannya, pengawasan berkaitan dengan kedisiplinan. Situmeang (2017) menemukan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Pekerjaan yang dapat dievaluasi baik secara fisik maupun non fisik menghasilkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah salah satu variabel terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena menunjukkan seberapa perhatian dan kesiapan individu untuk mengikuti semua aturan dan konvensi yang berlaku. Disiplin tempat kerja mungkin berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berdampak pada bisnis. Kinerja, dalam bentuknya yang paling sederhana, mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja dalam kaitannya dengan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan standar dan tolok ukur yang ditetapkan oleh bisnis. Widodo (2006:78) mendefinisikan kinerja sebagai terlibat dalam suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai dengan tugasnya, dan mencapai hasil yang diinginkan. Semakin baik kinerja pegawai semakin mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan dalam suatu perusahaan, jika pengawasan dilakukan secara maksimal maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika pengawasan tidak dilakukan dengan

baik maka akan berdampak negatif pula terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan dan perusahaan.

PT. PLN ULP(Persero) Panakkukang memiliki pengawasan yang kurang maksimal sehingga kedisiplinan karyawan juga rendah yakni beberapa karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi dan sering datang terlambat. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disusun diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti ialah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP(Persero) Panakkukang?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP (Persero) Panakkukang?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP (Persero) Panakkukang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN ULP(Persero) Panakukang
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP (Persero) Panakkukang
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP (Persero) Panakkukang

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pemikiran, pengembangan ilmu pengetahuan, pemahaman dan pengembangan serta menambah keterampilan di bidang manajemen SDM.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi institusi, organisasi pemerintah, dan sektor swasta yang membutuhkan gagasan tentang hal itu, penelitian ini berguna sebagai kontribusi konsep untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang mengatur bagaimana sumber daya manusia digunakan pada operasi organisasi. Manajemen sumber daya manusia memandang personel sebagai sumber daya utama organisasi yang perlu dikelola dengan baik, sehingga lebih strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penggunaan manajemen untuk menemukan sumber daya manusia terbaik bagi perusahaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Desseler (2008:5), adalah suatu usaha untuk menemukan, mendidik, mengevaluasi, dan membayar orang dengan tetap memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan. Manajemen sumber daya manusia menurut Sihotang (2007:1), adalah proses penyelenggaraan, pengarahan, dan pengawasan pemilihan, pelatihan, penempatan, dan kompensasi sumber daya manusia serta pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pensiunnya dari organisasi. Ada tiga cara yang berbeda untuk mendefinisikan sumber daya manusia, menurut Hadari Nawawi (2005), yaitu: Karyawan dalam sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh perusahaan (atau disebut personel, tenaga kerja, dan karyawan)

1. Sumber daya manusia adalah potensi orang-orang yang menjadi urat nadi organisasi.
2. Dalam organisasi komersial, sumber daya manusia berfungsi sebagai aset dan modal prospektif (non-materi/non-finansial), yang dapat

diwujudkan menjadi potensi nyata fisik dan non-fisik dalam rangka mewujudkan keberadaan perusahaan.

2.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

kontribusi yang diberikan karyawan kepada bisnis dalam bentuk partisipasi mereka dalam tujuan, rencana, sistem, dan proses perusahaan. Ketika membahas fungsi tenaga kerja, penting untuk membedakan antara mereka yang bekerja dan mereka yang memiliki pekerjaan. Ada empat tingkatan (kuadran), termasuk wiraswasta, bekerja, pengusaha, dan investor, menurut Kyosaki (2010). Karyawan adalah orang yang menawarkan tenaga mereka, termasuk waktu, tenaga, dan pemikiran mereka, kepada perusahaan dengan imbalan pembayaran. Apa yang ingin kita lihat dalam manajemen sumber daya manusia adalah karyawan yang menjual waktu, tenaga, dan pikiran mereka kepada individu atau bisnis lain. Sebuah ikatan atau kontrak yang menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak juga terjadi dalam situasi ini.

Tugas utama manajer sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mempertahankan unit sumber daya manusia yang kompeten. Berikut tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia, Hasibuan (2017, P. 21):

1. Perencanaan (*Planning*)

Bisnis yang berencana untuk mengambil keputusan yang telah dievaluasi secara menyeluruh oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Rekrutmen (*Recruitment*)

Seorang kandidat direkrut untuk mengisi lowongan dalam suatu organisasi.

3. Seleksi

Proses memilih pelamar terbaik dari kumpulan pekerja yang tersedia dikenal sebagai seleksi tenaga kerja.

4. Orientasi, pelatihan dan pengembangan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang meliputi perolehan pengetahuan, sikap, dan perilaku dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan pengembangan adalah untuk menyediakan orang dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk mengambil peran baru atau lebih penting dalam organisasi.

5. Evaluasi kinerja

Pemimpin organisasi sering melakukan evaluasi selama rapat kerja, rapat pimpinan, atau percakapan satu lawan satu. Fungsi pemantauan dan pelaporan sangat terkait dengan fungsi penilaian manajemen sumber daya manusia, yang tidak berada dalam ruang hampa. Fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia sangat membantu agar bisnis tidak mengulangi kesalahannya.

6. Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah untuk memberikan upah kepada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau barang sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap bisnis.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah proses menyatukan kebutuhan karyawan dan tujuan bisnis untuk menghasilkan kemitraan yang menguntungkan kedua belah pihak.

8. Pemeliharaan

Untuk membina hubungan kerjasama yang langgeng, pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau bahkan meningkatkan keadaan mental, fisik, dan loyalitas karyawan.

9. Pemberhentian

Pemutusan Hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah terputusnya hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerjanya sebagai akibat dari suatu peristiwa yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban pemberi kerja (perusahaan) dan pekerja.

2.1.4. Pengawasan

1. Defenisi Pengawasan

Pengendalian adalah prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa rangkaian lengkap dari operasi yang direncanakan, terstruktur, dan diimplementasikan dapat terus beroperasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan bahkan ketika perubahan yang berbeda terjadi di lingkungan bisnis saat ini. Tujuan pengawasan adalah untuk menemukan dan memastikan bahwa setiap orang bekerja menuju tujuan yang sama sesuai dengan rencana yang dibuat oleh manajemen dan bisnis. Ketika datang untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam bisnis atau organisasi, pengawasan sangat penting. Hasil kinerja karyawan akan maksimal dalam perusahaan dengan pengawasan yang unggul.

Menurut R. Tery (2006:395), pengawasan adalah proses memastikan apa yang telah dicapai, yang memerlukan penilaian kinerja karyawan dan, jika diperlukan, mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa hasil kerja sesuai dengan rencana yang ditentukan. Menurut Guntur dkk. (2005:89), pengawasan ialah proses membandingkan

dan mengevaluasi apa yang sedang atau telah dilaksanakan menurut suatu rencana yang telah ditetapkan dengan menggunakan kriteria, norma, dan standar.

Hasibuan (dalam Fatimah 2014) mendefinisikan pengawasan sebagai kegiatan mengawasi dan mengamati seseorang untuk memastikan bahwa mereka beroperasi sesuai dengan apa yang telah diputuskan. Salah satu tanggung jawab manajerial yang menentukan apakah suatu organisasi bisnis dapat bertahan adalah pengawasan. Setiap organisasi memahami pentingnya pengawasan. Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan dengan cara yang menghasilkan hasil yang efisien dan efektif, sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut para ahli, ada banyak definisi tentang supervisi, antara lain:

Menurut Harahap (2001), pengawasan berarti melakukan upaya untuk memverifikasi bahwa segala sesuatu terjadi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, arahan yang diberikan, dan prinsip-prinsip panduan yang diikuti. Ini juga bertujuan untuk menemukan kekurangan dan kesalahan sehingga dapat dihindari di masa depan.

Menurut Robin (dalam Suganda 1999), pengawasan merupakan suatu proses kegiatan yang sangat mendasar, oleh karena itu suatu organisasi membutuhkan seorang manajer untuk melaksanakan kewajibannya.

Dari definisi seorang ahli, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses memilih orang terbaik untuk setiap pekerjaan, berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk itu, mengevaluasi atau mengoreksi sesuai kebutuhan, dan menugaskan karyawan ke posisi berdasarkan bidang keahliannya. sambil melepaskan mereka yang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Dalam suatu perusahaan pengawasan sangat diperlukan dalam penyelenggaraan manajemen untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap organisasi. Peningkatan kinerja bisnis dan kinerja personel adalah apa yang diharapkan sebagai hasil dari penerapan pengawasan.

Cara karyawan diawasi berdampak pada kinerja mereka dalam banyak hal. Hani Handoko (2002:359) mendefinisikan supervisi sebagai proses yang memastikan tercapainya tujuan organisasi dan manajemen. Menurut Hendri Fayol yang dikutip oleh Sofyan Safri Harahap (2004:12), pengawasan adalah upaya untuk memastikan bahwa segala sesuatunya dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, mengeluarkan perintah sesuai dengan aturan yang diikuti, dan mencari area kekurangan dan kesalahan yang bisa diperbaiki ke depan.

Kinerja dipengaruhi oleh keterampilan, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, remunerasi, kejelasan tujuan, dan keamanan, menurut Pasolong (2010:222). Yuwono (2002:53) juga menyatakan bahwa upaya manajemen untuk menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan proses pengawasan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut Sastrohadiwiryono (2002:237) mengatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, sikap, kecerdasan, dan motivasi kerja merupakan semua unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu unsur penting adalah prosedur pengawasan karena berpotensi mempengaruhi produktivitas

karyawan. Oleh karena itu, pengawasan perlu diperkuat agar kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai seefektif mungkin. Karyawan akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Indikator Pengawasan

Penelitian ini menggunakan variabel pengawasan diserap dari Kartono dalam Jufrizen (2016) dengan indikator sebagai:

1. Memilih metode untuk mengukur implementasi, seperti pemantauan berkelanjutan atau sejumlah interval pemantauan minimal, seperti seminggu sekali, beberapa kali sebulan, atau mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Membuat penilaian, yang memerlukan pemberian nilai untuk setiap tugas yang diberikan kepada seorang karyawan, terlepas dari seberapa baik tugas itu diselesaikan.
3. Ambil tindakan korektif, Dengan tindakan korektif, yang kami maksud adalah koreksi internal dan eksternal. Koreksi internal mengacu pada pemeriksaan berbagai teknik pengawasan yang ada, seperti standar yang terlalu tinggi.

2.1.5. Disiplin

1. Defenisi Disiplin

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah disiplin, dan sangat penting karena peningkatan disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Disiplin menurut Singodimedjo (2002), adalah sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk menerima dan menaati norma-norma yang berlaku pada dirinya dan lingkungannya. Tujuan organisasi akan tercapai lebih cepat dengan

disiplin staf yang baik daripada dengan disiplin yang menurun, yang akan menjadi penghalang jalan. Terry (dalam Tohardi, 2002) menyatakan bahwa disiplin adalah alat untuk memotivasi karyawan. Setiap upaya harus dilakukan untuk menjaga disiplin yang baik sehingga setiap tugas dapat diselesaikan tanpa masalah.

Baik individu yang bersangkutan maupun organisasi memerlukan disiplin. Penghormatan karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan ditunjukkan melalui disiplin. Disiplin menunjukkan keadaan atau sikap karyawan yang menghormati aturan dan kebijakan perusahaan. Jika seseorang secara konsisten melanggar atau mengabaikan aturan atau peraturan perusahaan, ini menunjukkan disiplin kerja yang buruk. Di sisi lain, jika karyawan harus mematuhi kebijakan perusahaan, ini menunjukkan bahwa tindakan disipliner yang tepat telah diterapkan. Disiplin, dalam pengertian yang lebih terbatas dan lazim, mengacu pada tindakan yang dilakukan di bawah pengawasan untuk mengatasi perilaku dan sikap karyawan yang tidak pantas (Siagian, 2002).

2. Faktor Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89) menyebutkan unsur-unsur berikut yang mempengaruhi disiplin pegawai:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya penghargaan memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana disiplin diterapkan. Karyawan akan mematuhi aturan apa pun yang relevan. Dia telah membantu perusahaan jika dia menerima janji kompensasi yang sesuai dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Teladan seorang pemimpin sangat penting karena, di lingkungan tempat kerja, semua orang akan mengawasi untuk melihat bagaimana dia dapat menegakkan disiplin dan mengelola kata-kata, perbuatan, atau sikap apa pun yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan.

3. Apakah ada pedoman yang jelas yang dapat diikuti

Jika tidak ada standar tertulis yang jelas yang dapat diikuti sebagai standar, organisasi tidak akan dapat membangun disiplinnya.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Ketika ada pegawai yang melanggar aturan, pimpinan harus berani menindak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut.

5. Ada tidaknya pengaswasan pimpinan

Agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan yang telah ditetapkan, maka harus ada pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan organisasi.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah individu dengan kepribadian unik yang juga manusia.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Singodimejo (2002), disiplin adalah sikap kesiapan seseorang untuk menaati dan menaati peraturan yang ada di sekitarnya. Pencapaian tujuan organisasi akan dipercepat oleh disiplin karyawan yang kuat, sedangkan disiplin yang lemah akan menjadi penghalang jalan. Baik individu yang bersangkutan maupun organisasi memerlukan disiplin

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:101), penilaian disiplin kerja pada pemberian pelayanan kepada masyarakat didasarkan pada lima variabel, yaitu:.

- a. Standar disiplin kerja, seperti datang dan berangkat tepat waktu, mengalokasikan waktu secara efektif, dan mampu memaksimalkan potensi diri melalui motivasi positif.
- b. Kuantitas output dan kontribusi merupakan faktor dalam kualitas kerja.
- c. Saran, bimbingan, atau perbaikan adalah contoh kompensasi yang diperlukan.
- d. Alamat rumah atau tempat kerja Anda.
- e. Menghormati hukum berarti memiliki keberanian untuk selalu menahan diri dari tindakan yang bertentangan dengan hukum.

3. Efek Disiplin

Penghormatan karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan ditunjukkan melalui disiplin. Siagian (2011: 230) menegaskan bahwa disiplin yang efektif akan mempengaruhi:

1. Kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan bisnis.
2. Semangat yang luar biasa untuk pekerjaan yang ada, serta inisiatif karyawan.
3. Kesiediaan pekerja untuk melaksanakan tugasnya seefektif mungkin.
4. Tumbuhnya rasa solidaritas dan rasa memiliki yang kuat di antara personel.
5. Peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan.

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Hasil kinerja karyawan akan lebih baik bila

disiplin kerja diterapkan dengan benar dalam suatu perusahaan, yang juga akan meningkatkan produktivitas.

4. Indikator Disiplin

Penelitian ini menggunakan variabel kedisiplinan yang diserap dari Sudarmanto (2009) dengan indikator disiplin yaitu:

1. Ketepatan waktu: Karyawan tiba di tempat kerja dengan segera, bersih, dan teratur, menunjukkan etika kerja yang tinggi.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan benar dapat menunjukkan etika kerja yang kuat dengan mencegah kerusakan peralatan.
3. Tanggung jawab yang tinggi: Jika seorang karyawan secara konsisten menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kebijakan dan kewajibannya terhadap hasil proyek, mereka dapat disebut memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Kepatuhan terhadap kebijakan tempat kerja: anggota staf menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dan mengenakan seragam kantor, menggunakan kartu identitas, dan mendapatkan izin sebelum meninggalkan gedung.

2.1.6. Kinerja

1. Defenisi Kinerja

Kinerja, secara umum, mengacu pada pekerjaan individu atau kelompok berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang didelegasikan kepadanya sesuai dengan kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh bisnis. Sementara itu, pengertian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Kinerja, menurut Tika (2006:121), adalah hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi

dalam jangka waktu tertentu. atau tim yang menganggap akuntabilitas dan kekuasaan di dalam perusahaan. Untuk elemen internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang atau kelompok kerja di tempat kerja. Kecerdasan, bakat, stabilitas emosi, motivasi, persepsi tentang peran seseorang, keadaan keluarga, kesehatan fisik, dan elemen internal lainnya dapat berdampak pada keberhasilan karyawan atau kelompok. Faktor eksternal termasuk undang-undang yang mengatur tempat kerja, preferensi konsumen, bisnis saingan, nilai-nilai sosial, serikat pekerja, keadaan ekonomi, pergeseran tempat kerja, dan kondisi pasar.

Definisi "kinerja" yang diberikan oleh Sedarmamayanti (2004) adalah "pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi menurut kepatuhan hukum organisasi dan kepatuhan terhadap moral dan etika."

Menurut Bernadian et al. (1993), kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa efektivitas sumber daya manusia diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan (output) yang mereka hasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Hasiabuan (2003:80) Kinerja, yang sering disebut dengan prestasi kerja, adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kemampuan untuk memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan saat bekerja untuk memenuhi tujuan lembaga atau perusahaan dapat disimpulkan dari definisi yang diberikan di atas.

2. Peningkatan Kinerja Karyawan

Arsyad (1996:65), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

1. Penetapan tenggat waktu kerja bagi karyawan akan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Manajer harus berusaha untuk menghilangkan hambatan karyawan untuk pekerjaan yang telah dialokasikan untuk mereka. Mereka juga harus menetapkan ukuran kinerja.
3. Memantau kinerja dengan memberikan umpan balik yang berkelanjutan; ini dilakukan untuk menghindari keluar sebagai mencari-cari kesalahan.
4. Dengan mengukur kinerja pegawai selama periode yang ditinjau dan membuat rencana kerja untuk periode berikutnya, tinjauan kinerja dapat dilakukan secara formal pada akhir tahun.

3. Indikator Kinerja

Penelitian ini menggunakan variabel kinerja yang diserap dari Bangun (2012), dengan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah lapangan kerja, khususnya jumlah lapangan kerja yang diciptakan oleh individu atau kelompok sebagai standar kerja.
2. Kualitas kerja, artinya setiap pegawai dalam organisasi harus berpegang pada standar tertentu agar tercipta kerja yang berstandar tinggi.
3. Semua tugas harus diselesaikan sesuai jadwal dan sesuai dengan aturan. Setiap pekerjaan harus memenuhi persyaratan kehadiran karyawan atau kehadiran di tempat kerja tertentu.

4. Kemampuan untuk berkolaborasi; karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif karena keterampilan ini dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan.

2.2 Tinjauan Empirik

Beberapa penelitian terdahulu menjadi pendukung penelitian ini

Tabel 2.1

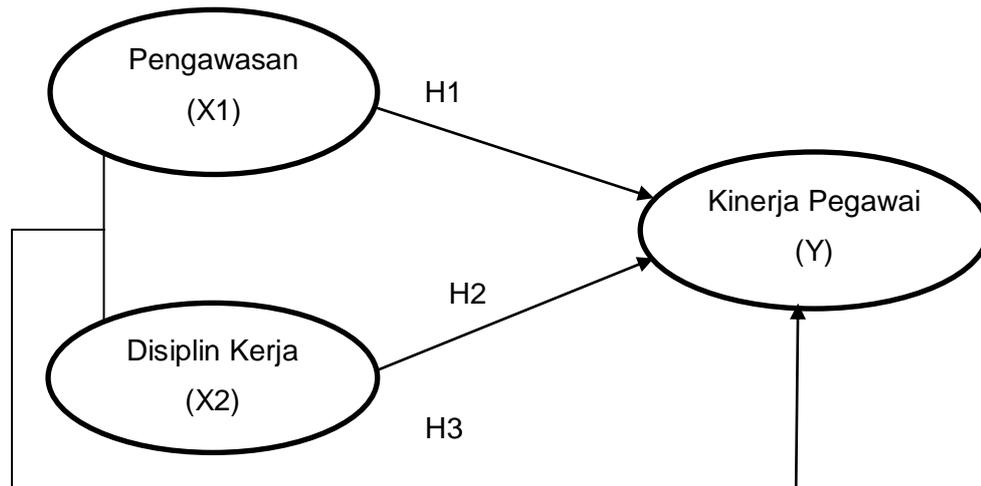
| No | Judul dan Tahun | Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|----------------------------------|--|---|--|--|
| 1 | Rosinta Romauli Situmeang (2017) | Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugerah | Berdasarkan hasil penelitian dengan uji parsial, variabel supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Karya Anugerah Medan. | Sama-sama meneliti variabel pengawasan | Peneliti terdahulu meneliti variabel pengalaman |
| 2 | Bernhard Tewal (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas | penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya manajemen, pengawasan, dan disiplin kerja | Sama-sama meneliti variabel pengawasan, disiplin dan kinerja pegawai | Peneliti terdahulu meneliti variabel gaya kepemimpinan |

| | | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|--|---|
| | | Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara | sekaligus. Secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja karyawan, tetapi pengawasan dan disiplin kerja memiliki dampak yang cukup besar. | | |
| 3 | Ni Luh Made Herawati (2016) | Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan | Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan supervisi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Lampiran Barat Kabupaten Mandailing Natal. | Sama-sama meneliti variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja | Peneliti terdahulu meneliti variabel kompetensi |
| 4 | Widia Agustina (2014) | Pengaruh Pengawasan dan kepuasan Kerja Dalam | Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan sangat | Sama-sama meneliti variabel pengawasan dan disiplin | Peneliti terdahulu meneliti variabel kepuasan |

| | | | | | |
|---|--------------------|--|--|--|---|
| | | Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan | dipengaruhi oleh pengawasan dan kebahagiaan kerja. | kerja karyawan | kerja |
| 5 | Ahmat Rivai (2021) | Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru | Berdasarkan penelitian ini, kinerja pengajar SD Negeri di UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh supervisi, disiplin, dan insentif. | Sama-sama meneliti variabel pengawasan, variabel disiplin dan variabel kinerja | Peneliti terdahulu meneliti variabel motivasi |

2.2. Kerangka Pikir

Kerangka konseptual disusun berdasarkan teori Tawal (2018) yang mengemukakan “Pada dasarnya Dua aspek yaitu pengawasan dan disiplin kerja akan berpengaruh signifikan terhadap derajat kinerja pegawai. Faktor disiplin kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



2.3. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, supervisi (X), disiplin kerja (Y1), dan kinerja karyawan (Y) masing-masing digunakan sebagai variabel dependen dan independen. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan karena dengan pengawasan pegawai akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi yang harus ditaati oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah produk akhir dari tenaga kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

2.5 Hipotesis

- H1 :Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Persero Panakukang
- H2 :Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Persero Panakukang
- H3 :Pengawasan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Persero Panakukang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Margono (2010: 100) mengklaim bahwa rancangan adalah perkembangan kegiatan penelitian dalam pemecahan masalah. Sukardi (2003:69) mengklaim bahwa perencanaan penelitian adalah teknik yang berfokus pada penyelesaian masalah dunia nyata dengan mengumpulkan dan mengumpulkan data yang kemudian digunakan, diklarifikasi, diperiksa, dan akhirnya disimpulkan.

Pendekatan penelitian yang dipakai dipenelitian ini ialah pendekatan kuantitatif, dimana data yang akan dipakai merupakan data numerik, data yang jelas skala ukurnya. penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang menggunakan hitungan, statistik dan tabe. Penelitian survei adalah jenis penelitian, dengan metode deskriptif dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara karyawan pada PLN (Persero). ULP Panakkukang Kota Makassar.

3.2. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN ULP(Persero) Panakukang Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli tahun 2022 sampai selesai dengan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017:72) mengemukakan bahwa Populasi merupakan area abstraksi yang terdiri dari entitas yang mempengaruhi bobot dan sifat khusus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) Panakkukang Kota Makassar yang berjumlah 150 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sutrisno Hadi (2000:72) menyatakan bahwa sebuah sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap mewakili populasi secara keseluruhan (jumlah) kecil yang lebih dari populasi. Penarikan sampel penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin.

Dimana:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Keterangan:

n = Banyak sampel/jumlah responden

N = Jumlah Pegawai pada PT. PLN Persero Panakukang

d = Standar Kesalahan Penarikan Sampel, e = 5%

ketentuan pada rumus slovin adalah sebagai berikut:

Nilai e = 0,05 (5%) untuk popilasi dalam jumlah besar, nilai e = 0,01 (10%) untuk populasi jumlah kecil.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data kualitatif, yaitu data persepsi pegawai PT. PLN ULP Panakkukang Kota Makassar, disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan cara menggunakan skala likert yaitu mengubah pernyataan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju menjadi angka.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan dan masa kerja.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dipenelitian ini terdiri dari :

1. Data primer, data inti yang diambil atau dikumpulkan langsung dari responden (pegawai) melalui kuesioner dan dokumentasi.
2. Data sekunder, data yang ada di PT. PLN ULP Panakkukang Kota Makassar yang meliputi : sejarah singkat, struktur organisasi, dan garis besar tanggung jawab pokok dan fungsi utama.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggabungkan strategi ringkasan dengan teknik penelitian lapangan dalam penelitian ini (Field Research). Strategi yang digunakan untuk mencoba mengumpulkan data meliputi::

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberikan atau didistribusikan daftar pertanyaan dengan harapan bahwa mereka akan merespon. (Nur, 2011)

2. Dokumentasi

a. Pengukuran Variabel

Variabel bebas (X) dan variabel terikat merupakan variabel yang diteliti dalam penelitian ini (Y).

1. Variabel Terpisah (Variabel Independen)

Dalam penelitian ini, disiplin (X1) dan pengawasan (X1) merupakan variabel bebas, dan variabel ini merupakan faktor penyebab yang mempengaruhi variabel lain (X2).

2. Variabel Dependen (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi baik oleh variabel bebas yang ditunjukkan oleh, maupun variabel lain (Y). Kinerja karyawan merupakan variabel terikat penelitian (Y).

3.7. Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas, menurut Hartono (2018), digunakan untuk menilai apakah instrumen alokasi telah secara akurat mengkomunikasikan jumlah upaya yang terlibat. Uji validitas digunakan untuk mengetahui reliabilitas suatu kuesioner. Jika pernyataan kuesioner secara akurat menggambarkan apa yang akan diukur, itu dianggap valid. Saat membandingkan r-hitung dengan r-tabel, validitas pernyataan masing-masing variabel dapat dihitung dengan rumus $df=N - 2$. Jika r-hitung lebih besar atau sama dengan r-tabel, pernyataan tersebut dianggap valid; jika tidak maka dianggap tidak sah.

3.7.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi tanggapan responden terhadap item-item pernyataan. Alat ukur (kuesioner) dikatakan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi jika memiliki unsur konsistensi dan ketepatan dalam mengukurnya. Menurut Priyatno (2016) uji reabilitas umumnya digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran dengan menggunakan kuesioner. Cronbach Alpha ialah metode umum untuk mengukur skala rentang (seperti skala Likert 1-5) dalam penelitian. Uji reabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas. Satu-satunya item yang termasuk dalam tes uji coba

adalah item yang valid, dan batas 0,6 digunakan untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel. Dalam melihat suatu kuesioner bisa dinyatakan realibilitas apabila hasil dari nilai Cronbach Alpa > 0,6 dan apabila nilai Cronbach Alpa <0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

3.8. Analisis Data

Temuan peneliti diproses oleh penulis menggunakan teknik analisis yang tercantum di bawah ini:

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian dengan menggunakan distribusi frekuensi, rata-rata, dan persentase. Dengan menggunakan data sampel dan populasi, analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013) digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran umum tentang subjek yang diteliti tanpa melakukan analisis umum dan penarikan kesimpulan.

3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono (2013) analisis linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh pengawasan dan didiplin terhadap kinerja karyawan dengan alat bantu SPSS. Adapun persamaan regresi linear berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Koefisien konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Disiplin

paling banyak digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai resiliensi $> 0,01$ atau setara dengan nilai $VIF < 10$.

3.8.3. Uji Hipotesis

Menurut Hasan (2014) Proses pengujian hipotesis akan menimbulkan suatu pilihan, baik untuk menerima atau menolak hipotesis.

1. Uji t

Uji statistik t (Uji Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas memberikan pengaruh secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau tidak, dilakukan uji t dengan membandingkan hasil thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

2. Uji f

Uji simultan (f) dipakai untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan secara bersama-sama (simultan) pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Panakukang maka perlu dilakukan uji. Alasan dinamis dalam dalam uji F : H_0 diakui dan H_1 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau sebaliknya jika kemungkinan penting $> 0,05$, menyiratkan

bahwa pada saat yang sama tidak ada dampak yang kritis antara faktor bebas dengan faktor terikat.

3. Uji Determinan (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi, menurut Ghozali (2012), adalah untuk menilai kapasitas model untuk memperhitungkan perubahan variabel independen. Pengaruh variabel bebas supervisi dan disiplin terhadap kinerja PT dinilai dengan menggunakan koefisien determinasi. PLN Menurut Persero Panakukang, ketika koefisien determinasi menurun, pengaruh variabel x terhadap variabel y menjadi lebih lemah. Sebaliknya, semakin besar pengaruh variabel x terhadap y, maka koefisien determinasi semakin mendekati 1. Sementara itu, dapat dikatakan bahwa variabel x dan y valid jika terdapat R Square dengan a tanda negatif (R^2).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Kota Makassar, Kabupaten Maros, Kabupaten Pangkep, Kabupaten Gowa, dan Kabupaten Takalar semuanya termasuk dalam wilayah kerja PT. PLN (Persero) Cabang Makassar. Jumlah unit kerja sebanyak 35 unit yang masing-masing terdiri dari 4 Unit Rayon, 6 Unit Cabang, 15 Unit Satpam, dan 11 Unit Lisdes. Dua belas gardu induk yang tersebar terhubung ke sistem Sulawesi Selatan melalui jaringan transmisi 150, 70, dan 30 KV menyediakan listrik ke semua lokasi tersebut. Wilayah kerja Cabang Makassar termasuk dalam sistem Sulawesi Selatan yang memiliki beban puncak sebesar 222 MW. Sejak zaman penjajahan Belanda di Indonesia, listrik sudah digunakan di Makassar dan sekitarnya sejak tahun 1914. Saat itu penyediaan tenaga listrik dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen.

Menurut Sejarah, pembangkit listrik pertama di Makassar dibangun pada tahun 1914 dan menggunakan mesin UAP di pelabuhan kota. Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) didirikan pada tahun 1925 di tepi Sungai Jeneberang, lingkungan Pandang-Pandang, Sungguminasa, sebagai tanggapan atas perluasan kota dan peningkatan permintaan listrik. Pembangkit listrik memiliki kapasitas 2000KW. PLTU Sungguminasa Pandang-pandang hanya mampu berfungsi sampai tahun 1957, menurut sejarah. Tahun 1972 Ketenagalistrikan No. 01/PRT/1973 tentang Susunan Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Listrik Negara, dimana PLN Eksploitasi VI menjadi PLN Eksploitasi VIII, dan PP. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Ketenagalistrikan Negara, baik yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia, memiliki implikasi

yang signifikan bagi PLN karena memberikan landasan hukum bagi perubahan perusahaan dari Perusahaan Negara menjadi Perusahaan Umum. Sesuai Permen tersebut, Direksi PLN menerbitkan SK. 050/DIR/1973 tanggal 20 Oktober 1973 yang merinci susunan organisasi dan tanggung jawab utama PLN Eksploitasi VIII dan menyebutkan Sektor Tello dan Cabang Ujung Pandang sebagai unit pelaksana.

Pada tahun 1990, PLN ditetapkan sebagai pemilik otoritas usaha ketenagalistrikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17. Dan pada tahun 1992, pemerintah memberi kesempatan kepada swasta untuk masuk ke bisnis penyediaan tenaga listrik. Sesuai aturan tersebut, status PLN berubah dari perseroan terbuka menjadi perseroan terbatas pada Juli 1994.

4.1.2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Cabang Makassar

a. Visi

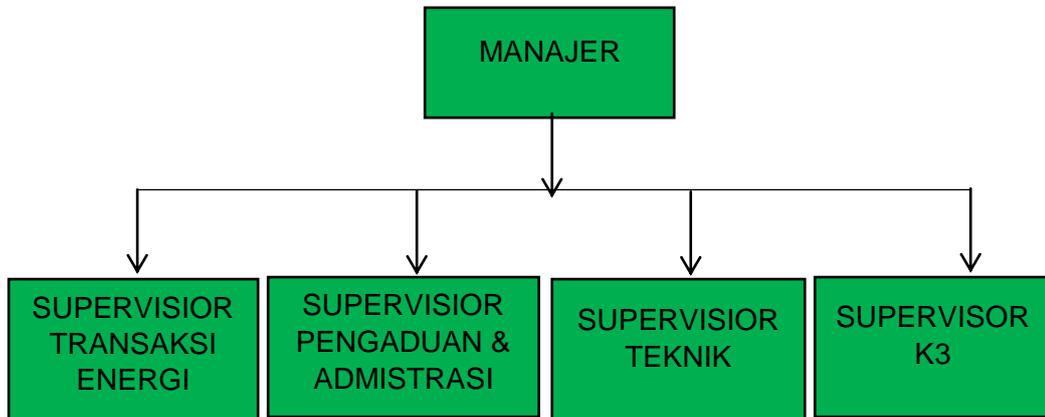
Diakui sebagai perusahaan berkembang kelas dunia yang mengandalkan potensi manusia dan unggul serta terpercaya.

b. Misi

1. Gather Mengoperasikan industri kelistrikan dan industri terkait lainnya dengan fokus pada pemegang saham, karyawan, dan pelanggan.
2. Menciptakan listrik sebagai alat untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat
3. Bekerja untuk menjadikan listrik sebagai kekuatan utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi.
4. Menjalankan operasional perusahaan yang berwawasan lingkungan.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan

a. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Makassar



Gambar 4.1 struktur PT PLN (Persero) Panakukang 2022

Sumber : PT. PLN (Persero) Panakukang

4.2. Karakteristik Responden

Adapun uraian karakteristik responden penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 41 | 68,3 | 68,3 | 68,3 |
| Valid Perempuan | 19 | 31,7 | 31,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: output SPSS 18, 2022

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin telah dijelaskan pada tabel 4.1, dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 responden (68,3%) melebihi jumlah responden jenis kelamin perempuan dengan total 19 responden (31,7%)

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| D3 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| S1 | 39 | 65,0 | 65,0 | 66,7 |
| SMA/SMK | 20 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: output SPSS 18, 22

Dari tabel 4.2 bisa dilihat responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA sebanyak 20 responden (33,3%), responden dengan pendidikan terakhir D3 1 responden (1,7%) dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 39 responden (65,0%). Jadi pendidikan terakhir yang menjadi mayoritas adalah S1.

3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| > 9 tahun | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 1-3 tahun | 31 | 51,7 | 51,7 | 53,3 |
| 4-6 tahun | 20 | 33,3 | 33,3 | 86,7 |
| 7-9 tahun | 8 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: output SPSS 18, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 yang menjelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diketahui terdapat 1 responden dengan masa kerja lebih dari 9 tahun (1,7%), karyawan dengan masa kerja 7-9 tahun terdapat 8 responden (13,3), karyawan dengan masa

kerja 4-6 tahun terdapat 20 responden (33,3%), dan karyawan dengan masa kerja 1-3 terdapat 31 responden (51,7%) yang merupakan mayoritas.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi variabel pengawasan

Tabel 4.4
Variabel pengawasan

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 |
|---------|------|------|------|------|------|
| N Valid | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 4,23 | 4,27 | 4,40 | 4,25 | 4,32 |
| Sum | 254 | 256 | 264 | 255 | 259 |

Sumber: output SPSS 18, 2022

Dari tabel 4.4 dapat dilihat pada variabel pengawasan nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada pernyataan ke-tiga dengan nilai 4,40 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Kota Makassar telah diawasi secara rutin dan teratur. Sedangkan nilai rata-rata terendah ditunjukkan pada pernyataan pertama dengan nilai 4,23 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Kota Makassar belum cukup mendapatkan pengawasan secara langsung.

2. Deskripsi variabel disiplin kerja

Tabel 4.5
Variabel disiplin kerja

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
|---------|------|------|------|------|------|
| N Valid | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 4,42 | 4,52 | 4,23 | 4,38 | 4,27 |
| Sum | 265 | 271 | 254 | 263 | 256 |

Sumber: output SPSS 18, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat pada variabel kinerja karyawan rata-rata nilai tertinggi adalah pada pernyataan ke-kedua dengan nilai 4,52 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkang Kota Makassar selalu berusaha untuk taat terhadap segala peraturan yang ada diorganisasi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan ke-tiga 4,23 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkang Kota Makassar yang berarti karyawan berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di organisasi.

3. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Tabel 4.6
Variabel kinerja karyawan

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |
|---------|------|------|------|------|------|
| N Valid | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 4,40 | 4,37 | 4,30 | 4,30 | 4,38 |
| Sum | 264 | 262 | 258 | 258 | 263 |

Sumber : output SPSS 18, 2022

Pada tabel 4.6 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi variabel kinerja karyawan diperoleh menurut penjelasan pertama dengan nilai sebesar 4,40 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkang Kota Makassar telah menangani pekerjaan sebagai mana yang ditugaskan organisasi kepadanya sedangkan nilai rata-rata rendah diperoleh pada pernyataan ke-tiga dan ke-empat yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkang Kota Makassar melakukan kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan sanggup berpartisipasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

4.4. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrument dalam penelitian dapat ditunjukkan valid jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikan tertentu. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 10% atau 0,1 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,254 dengan jumlah responden sebanyak 60. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Pengawasan

| Variabel | Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|-----------|----------|---------|------------|
| Pengawasan | X1.1 | 0,767 | 0,254 | Valid |
| | X1.2 | 0,726 | 0,254 | Valid |
| | X1.3 | 0,677 | 0,254 | Valid |
| | X1.4 | 0,743 | 0,254 | Valid |
| | X1.5 | 0,511 | 0,254 | Valid |

Sumber : output SPSS 18, 2022

Dapat dilihat hasil uji validitas variabel pengawasan menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian keseluruhan poin pada variabel pengawasan bisa dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin

| Variabel | Indikator | R Hitung | R Tabel | keterangan |
|----------------|-----------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja | X2.1 | 0,639 | 0,254 | Valid |
| | X2.2 | 0,634 | 0,254 | Valid |
| | X2.3 | 0,773 | 0,254 | Valid |
| | X2.4 | 0,677 | 0,254 | Valid |
| | X2.5 | 0,670 | 0,254 | Valid |

Sumber : output SPSS 18, 2022

Dari tabel 4.8 bisa dilihat hasil uji validitas hasil kerja karyawan dimana keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai

r hitung > dari r tabel. Maka keseluruhan poin pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil uji validitas kinerja karyawan

| | | | | |
|------------------|-----|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,693 | 0,254 | Valid |
| | Y.2 | 0,634 | 0,254 | Valid |
| | Y.3 | 0,624 | 0,254 | Valid |
| | Y.4 | 0,665 | 0,254 | Valid |
| | Y.5 | 0,750 | 0,254 | Valid |

Sumber : output SPSS 18, 2022

Pada tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan bisa dilihat bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel, maka keseluruhan poin pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bisa dilakukan dengan pengujian *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel dalam penelitian ini. Menurut Priyatno (2016) nilai yang dapat diterima pernyataan kuesioner adalah hasil dari nilai *Cronbach Alpa* > 0,6

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Pengawasa | 0,725 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,702 | Reliabel |

Sumber: output SPSS 18, 2022

Dari tabel 4.10 hasil uji reabilitas variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpa* masing-masing variabel sebagai berikut; variabel pengawasan sebesar 0,725, variabel disiplin kerja sebesar 0,700 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,702. nilai *Cronbach Alpa* dari setiap variabel > 0,6, jadi setiap variabel dinyatakan reliable.

4.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data dinyatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,5$ yang menunjukkan tidak ada perbandingan yang signifikan antara data yang diuji dengan data normal standar. Adapun hasil pengujian ialah:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

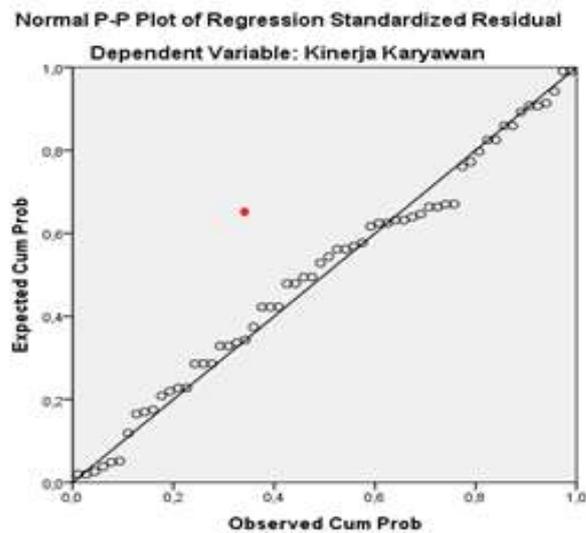
| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal | Mean | ,0000000 |
| Parameters ^a | Std. Deviation | 1,29358180 |
| ^b Most | Absolute | ,093 |
| Extreme | Positive | ,093 |
| Differences | Negative | -,062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,723 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,673 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : output SPSS 18, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan yaitu $0,673 > 0,05$, dapat dikatakan bahwa data yang telah diuji dalam uji normalitas berdistribusi normal. Pada gambar 4.2 grafik normal P-P Plot dapat pula dilihat data dalam penelitian berdistribusi normal, dimana pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik memanjang disekitar garis dan mengikuti garis, sehingga bisa disimpulkan variabel penelitian berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot
Sumber : output SPSS 25, 2022

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yang tidak bergantung satu sama lain yang memiliki kolerasi sempurna atau mendekati sempurna satu sama lain. Dalam uji ini melihat besaran *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Adanya multikolinearitas ditunjukkan apabila nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10 atau sebaliknya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

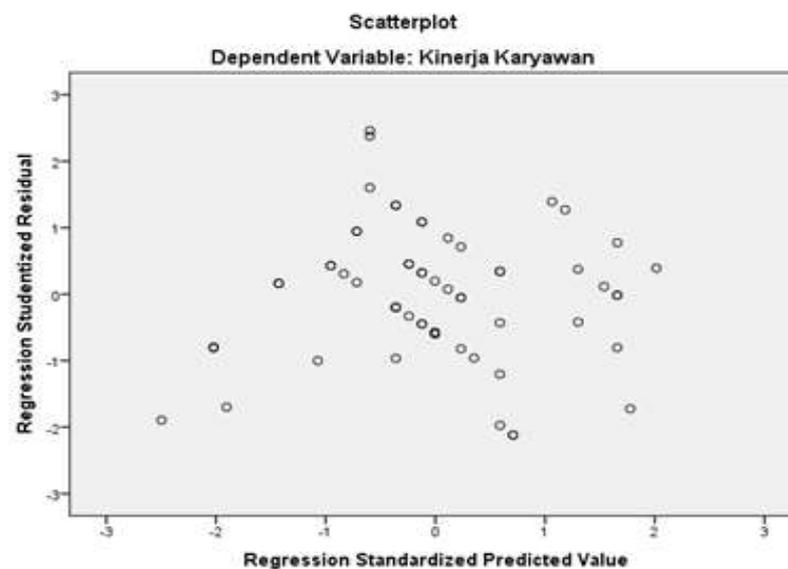
| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 Pengawasan | ,620 | 1,613 |
| 1 Disiplin Kerja | ,620 | 1,613 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : outpot SPSS 18, 2022

Tabel 4.12 menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel sebesar $0.620 > 0.10$ dan nilai VIF $1.613 < 1.10$. Hal ini berarti setiap variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi. Jika terdapat pola tertentu seperti seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, bergelombang, lebar dan sempit, maka hal tersebut menemukan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : output SPSS 18, 2022

Dari gambar 4.3 yang memperlihatkan data variabel penelitian berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada faktor-faktor yang digunakan dalam pengujian. Pada gambar tersebut tidak terlihat pola yang jelas, dan titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y.

4.6. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Dengan menggunakan uji parsial, tentukan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (t).

Ambang batas signifikansi uji parsial ditetapkan sebesar 0,05, atau 5%. Jika taraf signifikan lebih besar dari 0,05 dan H_a diabaikan yang menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, maka H_0 dapat diterima. Jika H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ambang batas signifikansinya adalah 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil uji parsial (t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,203 | 2,251 | | 1,867 | ,067 |
| 1 Pengawasan | ,487 | ,113 | ,496 | 4,291 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,325 | ,122 | ,307 | 2,661 | ,010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS 18, 2022

Hasil uji parsial variabel pengawasan (X1) kinerja karyawan (X2) dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengawasan bisa dilihat bahwa t hitung 4,291 > nilai t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikan pengawasan adalah 0,000 dimana nilainya < dari nilai 0,05 maka hasil uji parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan.
2. Disiplin kerja bisa dilihat bahwa t hitungnya sebesar 2,661 dimana nilainya > dari nilai t tabel yaitu 2,002 dan nilai kepuasan kerja yaitu 0,010 dimana nilainya < dari 0,05. Maka hasil uji parsial (t) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan.

2. Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk menunjukkan seluruh variabel independent secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil uji Simultan (f)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 110,522 | 2 | 55,261 | 31,905 | ,000 ^b |
| | Residual | 98,728 | 57 | 1,732 | | |
| | Total | 209,250 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Dari tabel 4.13 dapat dilihat hasil uji f menunjukkan bahwa constant variabel independent uji f hitung sebesar 31,905 > dari f tabel 3,16 maka hipotesis alternative yang menjawab bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. Uji koefisien Determinasi (R²)

Uji R² digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dari beberapa variabel bebas yaitu pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dalam satuan persentase digunakan nilai R².

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,727 ^a | ,528 | ,512 | 1,31608 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan
Sumber : output SPSS

Dari tabel diatas dapat bisa dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,528 yang menunjukkan besarnya kontribusi yang telah diberikan oleh variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengujian tersebut bisa diketahui bahwa kontribusi pengaruh independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 51,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

4. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,203 | 2,251 | | 1,867 | ,067 |
| 1 Pengawasan | ,487 | ,113 | ,496 | 4,291 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,325 | ,122 | ,307 | 2,661 | ,010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : output SPSS

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,203 + 0,487(X_1) + 0,325(X_2) + 0,05$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = constant

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Bebas (Pengawasan)

X_2 = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

e = Standar Error

persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 4,203 artinya jika variabel pengawasan dan disiplin kinerja sebagai variabel tidak berubah atau konstan, maka kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar tidak mengalami perubahan sebesar 4,203.
2. Nilai koefisien $X_1 = 0,487$ artinya setiap variabel pengawasan meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar berasumsi positif bahwa variabel lain tidak berubah.
3. Nilai koefisien $X_2 = + 0,325$ artinya setiap kenaikan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar positif dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS, berikut adalah hasil dari penelitian pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar.

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Proses pengawasan memastikan bahwa semua operasi yang direncanakan dilakukan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Hasil penelitian analisis regresi menunjukkan bahwa

variabel kontrol memiliki nilai t hitung $>$ dari t tabel, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif. Nilai signifikan didefinisikan sebagai 0,05, oleh karena itu dianggap signifikan.

Dari penelitian ini disimpulkan bawa pengawasan sangat penting dan sangat dibutuhkan di PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Situmeang (2017) yang menemukan bahwa kinerja karyawan di PT. Mitra Anugerah Karya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja mengacu pada keadaan atau sikap di mana karyawan menghormati kebijakan dan prosedur perusahaan. PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin, sesuai dengan temuan tes yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung $>$ dari t tabel yang menunjukkan pengaruh positif, dan nilai signifikan 0,05 menunjukkan signifikan. Penelitian ini didukung dengan hasil peneliti terdahulu oleh tawal (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan.

3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa constantl variabel independent bahwa uji f hitung > dari f tabel yaitu $31,905 > 3,16$ maka hipotesis alternative yang menjawab bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Hasil dari uji f hitung > dari f tabel hipotesis alternatif menyatakan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel pengawasan dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yang berjudul pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Kota Makassar disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Kota Makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Kota Makassar.
3. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Kota Makassar

5.1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran peneliti yaitu :

1. Kepada pihak PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Kota Makassar agar tetap memperhatikan dan terus meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja serta karyawan untuk tetap meningkat kinerja yang baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan setiap indikator dari setiap variabel yang mempengaruhi pengawasan, disiplin kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Ni Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana
- Fitra, Margaret. 2018. *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*
- Hariandja, Marihot Tua. E. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, H. Malayu, S.P.,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara :Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafino Persada
- Romauli, Rosinta Situmeang. (2017). *Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja*
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Selvy, Sufyani. (2013). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan*

Sedarmayanti.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama

Sondang Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Bandung : Bumi Aksara

Sry Purnama. 2017. *Pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan*

Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, cv.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*.Jakarta : Kencana

Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga*.Penerbit : Kencana, Jakarta.

Suwatno & Priansa, D. 2011.*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 Biodata Penulis

Nama

Tempat, Tanggal Lahir : Ratte, 15 Agustus 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Kristen Protestan

Alamat : Jl. A. P. Pettarani No. 2Q

No. Hp : -

Alamat Email : yustinn18@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- ❖ SDN 02 Masewe
- ❖ SMPN 02 Nosu
- ❖ SMAN 1 Sumarorong



Makassar, 02 Oktober 2022

Yustin

Kuesioner
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG
KOTA MAKASSAR

Assalamualaikum wr.wb

Bapak/ibu, saudara/l ressponden yang terhormat

Dalam rangka mengumpulkan data penelitian untuk kepentingan penelitian dan ilmiah. Saya memohon ketersediaan Bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan sebenar-bebarnya. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kebutuhan akademis/penelitian. Kerahasiaan jawaban akan dijaga sepenuhnya oleh peneliti. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat untuk kita semua.

I. Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi / pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

II. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan :
3. Usia : Tahun
4. Masa Kerja di Organisasi : Tahun Bulan
5. Pendidikan Terakhir SMA D3 S1
S2 S3
6. Jenis Kelamin Pria Wanita

III. Daftar Pernyataan

A. Variabel Pengawasan

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya | | | | | |
| 2 | Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai | | | | | |
| 3 | Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur | | | | | |
| 4 | Pimpinan saya telah memberikan contoh teladan kepada pegawainya | | | | | |
| 5 | Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan | | | | | |

B. Variabel Disiplin

| No | Pernyataan | SS | S | TS | KS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi | | | | | |
| 3 | Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di organisasi | | | | | |
| 4 | Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada di PT. PLN ULP Panakkukang | | | | | |

C. Variabel Kinerja

| No | Pernyataan | SS | S | TS | KS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan organisasi kepada saya | | | | | |
| 2 | Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada | | | | | |
| 3 | Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab | | | | | |
| 4 | Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di organisasi | | | | | |

Lampiran 3 hasil output SPSS

PENGAWASAN (X1)

| RESPONEN | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | TOTAL |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |

DISIPLIN KERJA (X2)

| RESPONEN | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | TOTAL |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |

KINERJA KARYAWAN (Y)

| RESPONEN | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | TOTAL |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 60 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |

DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid pria | 41 | 68,3 | 68,3 | 68,3 |
| wanita | 19 | 31,7 | 31,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid DIII | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| S1 | 39 | 65,0 | 65,0 | 66,7 |
| SMA/SMK | 20 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid > 9 tahun | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| 1-3 tahun | 31 | 51,7 | 51,7 | 53,3 |
| 4-6 tahun | 20 | 33,3 | 33,3 | 86,7 |
| 7-9 tahun | 8 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

b. UJI VALIDITAS PENGAWASAN (X1)

| | | Correlations | | | | | |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Pengawasan |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,359** | ,481** | ,425** | ,339** | ,767** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,005 | ,000 | ,001 | ,008 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,359** | 1 | ,346** | ,462** | ,308* | ,726** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | | ,007 | ,000 | ,017 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,481** | ,346** | 1 | ,425** | ,026 | ,677** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,007 | | ,001 | ,844 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,425** | ,462** | ,425** | 1 | ,206 | ,743** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,001 | | ,115 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,339** | ,308* | ,026 | ,206 | 1 | ,511** |
| | Sig. (2-tailed) | ,008 | ,017 | ,844 | ,115 | | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Pengawasan | Pearson Correlation | ,767** | ,726** | ,677** | ,743** | ,511** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

c. UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X2)

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Disiplin Kerja |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,165 | ,395** | ,270* | ,353** | ,639** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,207 | ,002 | ,037 | ,006 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,165 | 1 | ,385** | ,278* | ,220 | ,634** |
| | Sig. (2-tailed) | ,207 | | ,002 | ,032 | ,091 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,395** | ,385** | 1 | ,430** | ,441** | ,773** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,002 | | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,270* | ,278* | ,430** | 1 | ,326* | ,677** |
| | Sig. (2-tailed) | ,037 | ,032 | ,001 | | ,011 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,353** | ,220 | ,441** | ,326* | 1 | ,670** |
| | Sig. (2-tailed) | ,006 | ,091 | ,000 | ,011 | | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | ,639** | ,634** | ,773** | ,677** | ,670** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

d. UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,272* | ,415** | ,259* | ,405** | ,693** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,036 | ,001 | ,045 | ,001 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,272* | 1 | ,199 | ,280* | ,377** | ,643** |
| | Sig. (2-tailed) | ,036 | | ,127 | ,030 | ,003 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,415** | ,199 | 1 | ,279* | ,297* | ,624** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,127 | | ,031 | ,021 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,259* | ,280* | ,279* | 1 | ,418** | ,665** |
| | Sig. (2-tailed) | ,045 | ,030 | ,031 | | ,001 | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,405** | ,377** | ,297* | ,418** | 1 | ,750** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,003 | ,021 | ,001 | | ,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,693** | ,643** | ,624** | ,665** | ,750** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

c. REABILITAS VARIABEL PENGAWASAN (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,700 | 5 |

d. REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,702 | 5 |

e. REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,702 | 5 |

ASUMSI KLASIK

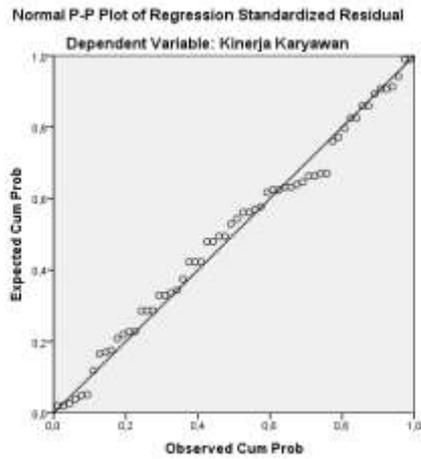
MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Pengawasan | ,620 | 1,613 |
| | Disiplin Kerja | ,620 | 1,613 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

NORMALITAS



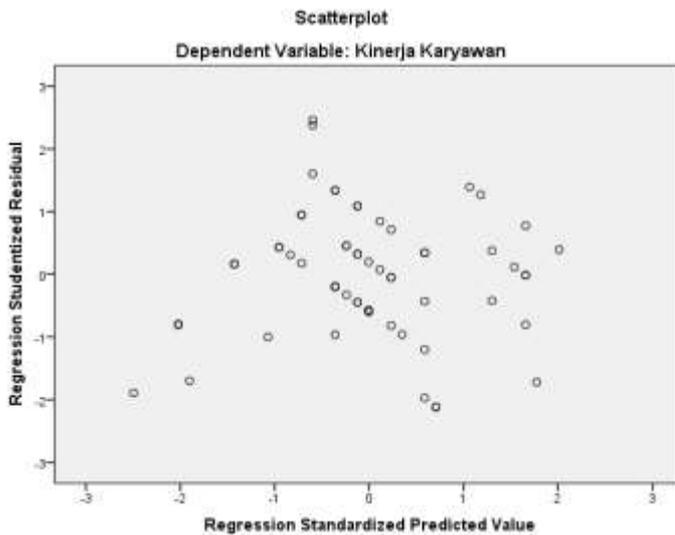
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,29358180 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,093 |
| | Positive | ,093 |
| | Negative | -,062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,723 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,673 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HETEROSKEDASTISITAS



Uji Glejser (Hetero)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,880 | 1,400 | | 1,343 | ,184 |
| 1 Pengawasan | -,083 | ,071 | -,196 | -1,183 | ,242 |
| Disiplin Kerja | ,042 | ,076 | ,091 | ,548 | ,586 |

a. Dependent Variable: AbsUt

REGRESI

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,727 ^a | ,528 | ,512 | 1,31608 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 110,522 | 2 | 55,261 | 31,905 | ,000 ^b |
| Residual | 98,728 | 57 | 1,732 | | |
| Total | 209,250 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,203 | 2,251 | | 1,867 | ,067 |
| Pengawasan | ,487 | ,113 | ,496 | 4,291 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,325 | ,122 | ,307 | 2,661 | ,010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan