

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI
UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*

Oleh :

Aria Dinda Suadani Hsb
Npm. 1505160932



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ARIA DINDA SUADANI HSB
N P M : 1505160932
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA-1967 CABANG MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. HAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

Penguji II

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

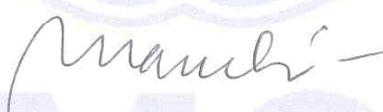
Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : ARIA DINDA SUADANI HSB
N.P.M : 1505160932
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG
MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


HAZMANAN KHAIR, SE.,MBA.,PhD

Diketahui/Disetujui
Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**


JASMAN SYARIFUDDIN, HSB, S.E, M.Si


H. JANURI, SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Aria Dinda Suadani Hsb
NPM : 1505160932
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 21 Desember 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Aria Dinda Suadani Hsb (1505160932). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan, Skripsi. 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview, daftar pertanyaan (Questioner) dan studi dokumentasi. sedangkan teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji hipotesis dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 22.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta tidak lupa sholawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kata kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan kelapangan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa orang tua tercinta penulis Syahrinul Hsb dan Agustina yang telah mengantarkan penulis hingga seperti sekarang ini dengan penuh kasih sayang serta doa, kesabaran, keikhlasan dan perjuangan hidup demi kelangsungan pendidikan putrinya.
2. Bapak DR. Agussani, MAP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si Selaku Seketaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair, SE., MBA., Ph.D. Selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi penulis dapat terselesaikan.
9. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si Selaku Penguji I yang memberikan arahan selama sidang meja hijau.
10. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M Selaku Penguji II yang memberikan arahan selama sidang meja hijau.
11. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dari semester 1 sampai dengan semester VII.
12. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam segala hal penyelesaian skripsi ini.
13. Bapak/ Ibu Pimpinan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang telah memberikan dan mengizinkan penulis melakukan riset.

14. Abang kandung Rangga Aristy Putra Hsb, Anggi Alfarissi Hsb dan kakak kandung tercinta Rizka Yolanda Hsb yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi.
15. Buat Bayu Siswanto seseorang spesial yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga penulis mampu berjuang kembali untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Sahabat-sahabat saya khususnya Nur Aliyah Mayana P, Putri Juliani, Ayu Annisa, Yeni Khairiah Trg, Nita Insyirah, Maulana Alfian dan teman kelas G Manajemen Siang serta teman satu bimbingan yang selalu memberikan info yang turut membantu dan memotivasi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati. Penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan dan kesempurnaan Skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat berguna khususnya bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan dan perkembangan ilmu pendidikan

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Medan. Desember 2018

Penulis

ARIA DINDA SUADANI HSB
1505160932

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja.....	9
1. Pengertian Kinerja.....	9
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
3. Indikator Kinerja	13
B. Pengawasan	15
1. Pengertian Pengawasan	15
2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan.....	17
3. Indikator Pengawasan	18
C. Disiplin.....	20
1. Pengertian Disiplin Kerja	20
2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
3. Indikator Disiplin Kerja.....	28
D. Kerangka Konseptual.....	29
E. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Asumsi Klasik.....	42
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3. Uji Hipotesis	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
2. Analisis Variabel Penelitian.....	52
3. Uji Asumsi Klasik	60
4. Analisis Regresi Berganda.....	63
5. Pengujian Hipotesis	64
a. Uji Parsial.....	65
b. Uji Simultan	65
c. Koefisien Determinasi	67
B. Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Instrumen Kinerja.....	35
Tabel III.2 Instrumen Pengawasan.....	36
Tabel III.3 Disiplin	36
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel III.5 Skala Likert.....	40
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.4 Skor Angket Variabel Y.....	53
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel X1	55
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel X2	58
Tabel IV.7 Multikolinearitas	62
Tabel IV.8 Koefisien Regresi.....	64
Tabel IV.9 Uji Parsial	65
Tabel IV.10 Uji Simultan.....	66
Tabel IV.11 Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	30
Gambar II.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	32
Gambar II. 4 Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar IV.1 Normal P-Plot	61
Gambar IV.2 ScaterPlot.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai

keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain.

Pangarso dan Susanti (2016) Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Irham Fahmi (2016, hal. 138) mengatakan kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Keberhasilan kinerja organisasi/ perusahaan tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan

pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan.

Wibowo (2016, hal. 7) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Irham Fahmi (2016, hal. 128) bahwa pengawasan adalah sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan dalam pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi, pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik, pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Handoko (2014, hal. 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pemimpin dalam organisasi yang juga harus menyadari bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Menurut Irham Fahmi (2016, hal. 69) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Apabila seorang karyawan menunjukkan disiplin yang baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian Indra,dkk(2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin karyawan.

Seorang karyawan yang disiplin dalam hal ketepatan masuk jam kerja maupun dalam penyelesaian tugas-tugasnya maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik. Penelitian Jeli dan Reza (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan diharapkan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survey pendahuluan di perusahaan maka ditemukan beberapa masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, bermalasan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerjaan kurang efektif karena banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Penyebab terjadinya masalah ini adalah disebabkan oleh sistem pengawasan kerja yang belum optimal dimana komponen yang terlibat dalam pengawasan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, prosedur pengawasan juga kurang efektif dimana masih terdapat kesalahan dalam proses pengawasan dan elemen-elemen yang digunakan dalam system pengawasan juga kurang mendukung, begitu juga dengan disiplin yang masih belum bisa diterapkan para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis system pengawasan beserta disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan** “.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang telah di jelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan.
2. Kurang disiplinnya karyawan dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan beberapa karyawan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : faktor kemampuan dan faktor motivasi, namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada pengawasan dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan khususnya tentang pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan bagi peneliti yang lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2016, hal. 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan”. Rivai (2013, hal. 548) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuannya”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan para pegawai kepada organisasi (tempat bekerja) dimana hasil kerja ini harus sesuai dengan pekerjaan, kemampuan dan harapan dari organisasi tersebut.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsure pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 84) sebagai berikut :

- 1) kompetensi, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual / situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Sedangkan Menurut Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Adapun menurut Robbins (2006, hal.121) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Iklim Organisasi

Iklim Kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi , karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim, kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Kepemimpinan

Peran pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya dalam unit organisasi.

3) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dan penyelesaian tugas yang terandalkan, toak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja umumnya mempengaruhi kinerja karyawan

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya Tahan/Kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen didalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan karakteristik atau ciri-ciri dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan kepada suatu organisasi. Menurut *Hersey, et al* dalam Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana

5) Kompetensi

6) Motif

7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja

- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja: Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja: *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- 4) Sikap: Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting dalam dalam setiap proses pencapaian tujuan dari perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Dengan pengawasan yang baik akan dapat diketahui apakah semua rencana-rencana dan hal-hal yang telah digariskan oleh pimpinan dan perusahaan telah sesuai pelaksanaannya. Karena itu pengawasan memiliki arti penting bsgi suatu perusahaan.

Menurut Natalia dalam Muhammad Busro (2018, hal. 141) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan

perbaikan. Hadibroto dalam Irham Fahmi (2016, hal. 128) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. G. R. Terry dalam Irham Fahmi (2016, hal. 128) menyatakan *Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished that is the standard; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance take place according to plans, that is, in conformity with the standard* (Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar). Sedangkan Hani Handoko dalam Irham Fahmi (2016, hal. 129) menjelaskan bahwa, “Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut *steering controls*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu tindakan yang perlu dilakukan dalam mengawasi aktivitas-aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dengan demikian pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan,tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan berusaha mengambil tindakan perbaikan. Jadi pengawasan dilakukan untuk digiatkan pengamatan dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan atas suatu proses pekerjaan diperlukan dalam menafsirkan dan melaksanakan kegiatan pengawasan agar tidak terjadi kekeliruan. Sampai saat ini banyak para manajer atau pihak pengawasan yang menganggap bahwa pengawasan sebagai kegiatan untuk mencari kesalahan orang lain sehingga kegiatan pengawasan merupakan kegiatan yang tidak disukai, baik bagi pihak pegawai maupun bawahan yang diawasi. Karena itu pimpinan tidak akan memperoleh pertanggungjawaban dan laporan yang sesuai dengan sebenarnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Adanya berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2008, hal. 367) faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi, semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis

produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara teapt.

- 3) Kesalahan-kesalahan, sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.
- 4) Kebutuhan Manajer untuk mendelegasikan wewenang, bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

c. Indikator Pengawasan

Pengawasan dapat diukur dari berbagai aspek . Menurut Rachman (2008, hal. 23) salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan kenerhasilan suatu program. Keberhasilan program penawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut :

- 1) Indikator meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
 - a) Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur , terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran

- b) Tugas dapat selesai sesuai dengan rencana , baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya
- 2) Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah.
- 3) Indikator berkurangnya kebocoran , pemborosan dan pungutan liar antara lain:
 - a) Kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, kebocoran pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya
 - b) Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas

Sedangkan menurut Handoko (2012) yang menjadi indikator pengawasan adalah :

- 1) Akurat
- 2) Tepat waktu
- 3) Objektif dan menyeluruh
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- 5) Realistik secara ekonomis

Berikut penjelasannya:

- 1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat strategik.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena hanya faktor yang

mempengaruhinya. Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari hukuman.

Menurut Sinambela (2018, hal. 334) Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi . Irham Fahmi (2016, hal. 65) mengatakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Hasibuan (2012, hal. 193) memberikan definisi tentang disiplin adalah sebagai berikut :

Kedisiplinan adalah kesadaran (sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan menuhi mengarsipkan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesediaan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak) seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Sedangkan Handoko (2014, hal. 208) mengatakan: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Dari beberapa kutipan teori tentang disiplin maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menciptakan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau susunan kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi.

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013, hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) mengatakan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya :

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

Berikut ini penjelasan faktor-faktor disiplin kerja tersebut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi

kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan suatu organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Maka dari itu, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu

tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan perusahaan, sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Sehingga kesimpulannya adalah ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara semua karyawannya. Jika tercipta human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin yang tinggi dari para tenaga kerja akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat menegakkan disiplin yang tinggi maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Darsono (2011, hal. 130), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya adalah :

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab
- 2) Kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran
- 3) Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan

Menurut Wursanto dalam Darsono (2011, hal. 129) mengatakan indikator disiplin memiliki pandangan sebagai berikut :

- 1) Kesadaran intern, yaitu keinginan yang timbul dalam diri sendiri untuk menilai baik atau buruk suatu perilaku; lazim disebut penghayatan tentang disiplin.
- 2) Pengaruh Ekstern, yaitu kepatuhan terhadap norma-norma organisasi, atau ketaatan pada struktur organisasi; lazim disebut pandangan strukturalisme tentang disiplin, atau disiplin mati.
- 3) Komitmen pada tugas, yaitu standart perilaku terhadap pekerjaan tertentu yang harus dipatuhi.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja

Menurut Terry (dalam Bangun, 2008, hal. 164) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan progam yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar tujuan dari pada perusahaan dapat tercapai, maka diperlukan suatu pengawasan yang efektif dan efisien, guna menyerahkan serta mengendalikan segala aktivitas-aktivitas kerja para karyawan pada tingkat disiplin yang diharapkan, karena

pengawasan sangat diperlukan sekali untuk menentukan berhasil atau tidaknya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Toding (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. Sedangkan hasil penelitian Elly Nielwati,dkk (2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa dengan penelitian Jufrizen (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Hubungan pengawasan terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II.1
Paradigma penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

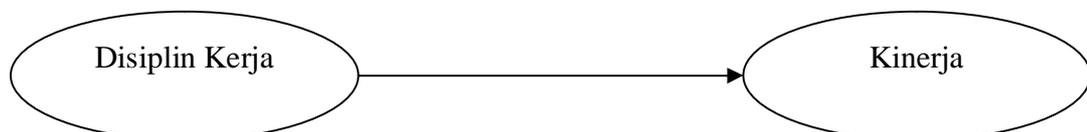
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti

peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008, hal. 3). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012, hal. 7) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Berdasarkan penelitian Pangarso dan Susanti (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Syarifuddin, Handayani (2017) menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hal serupa dengan penelitian Husain (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

Hubungan disiplin terhadap kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



Gambar II.3
Paradigma penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengawasan mempunyai arti penting dalam dalam setiap proses pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan adanya pengawasan akan mengetahui apakah rencana-rencana perusahaan berjalan dgn baik, dan juga bermanfaat untuk karyawan agar dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan tersebut. Selain pengawasan, disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan atau kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian Dari teori dan penelitian yang sudah diuraikan diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

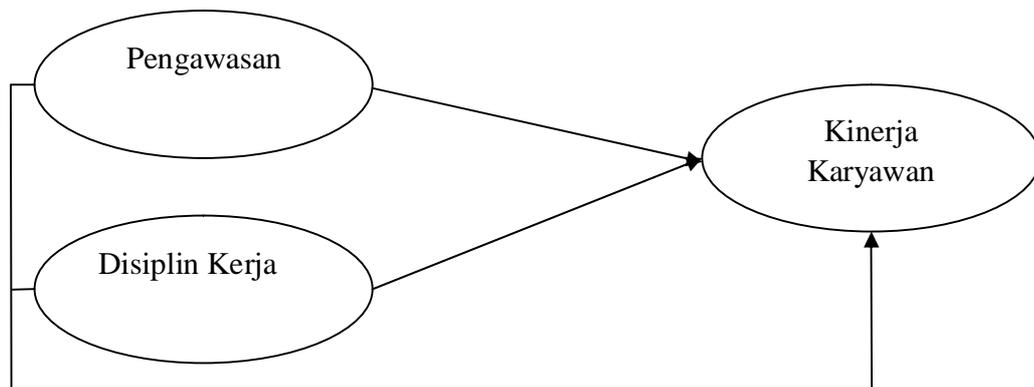
Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017) menyatakan bahwa variabel disiplin dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y).

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurshin dan Nurlalila (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sejalandengan penelitian yang dilakukan Eris Milta dkk (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika pengawasan dan disiplin yang dilakukan suatu organisasi tepat dan objektif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan

demikian dalam penelitian: ini penulis membuat kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar II.4
Paradigma penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan yang sudah dijelaskan dari pendahuluan hingga kepada landasan teoritis maka penelitian ini membuat hipotesis. Menurut Azuar (2013) hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan atau tujuan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

- a. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan
- b. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan
- c. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sugiyono (2012, hal. 55).

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan para pegawai kepada organisasi (tempat bekerja) dimana hasil kerja ini harus sesuai dengan pekerjaan, kemampuan dan harapan dari organisasi tersebut.

Tabel III.1

Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	Kualitas
	Kuantitas
	Dapat tidaknya diandalkan
	Sikap

Menurut Mangkunegara (2013)

2. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu tindakan yang perlu dilakukan dalam mengawasi aktivitas-aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel III.2
Instrumen Variabel Pengawasan

Variabel	Indikator
Pengawasan	Akurat
	Tepat waktu
	Objektif dan menyeluruh
	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
	Realistik secara ekonomis

Menurut Handoko (2012)

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menciptakan atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Tabel III.3
Instrumen Variabel Disiplin kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab
	Kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran
	Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan

Menurut Darsono (2011)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi.” Jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang berjumlah 50 pegawai, hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi yang ada. Dengan demikian penelitian ini disebut penelitian sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Sampel merupakan bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Wawancara

Wawancara merupakan satu teknik pengumpulan data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian. Adapun dalam hal ini pihak-pihak yang diwawancarai yaitu kasie umum, supervisor pemasaran dan beberapa karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Medan.

2. Angket (Questioner)

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel III.5
Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3. Studi Dokumen

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang berkaitan dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang-bidang kerja dan jumlah karyawan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid. Dengan menggunakan product moment rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x$ = Jumlah Pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah Pengamatan variabel y

X = Variabel bebas

Y = Variabel Terikat

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.570	0.000 < 0.05	Valid
2	0.698	0.000 < 0.05	Valid
3	0.746	0.000 < 0.05	Valid
4	0.830	0.000 < 0.05	Valid
5	0.703	0.000 < 0.05	Valid
6	0.697	0.000 < 0.05	Valid
7	0.739	0.000 < 0.05	Valid
8	0.478	0.000 < 0.05	Valid
9	0.707	0.000 < 0.05	Valid
10	0.778	0.000 < 0.05	Valid

Tabel III.6 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner variabel kinerja dari 10 kuisisioner Kinerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.720	0.000 < 0.05	Valid
2	0.623	0.000 < 0.05	Valid
3	0.715	0.000 < 0.05	Valid
4	0.875	0.000 < 0.05	Valid
5	0.660	0.000 < 0.05	Valid
6	0.698	0.000 < 0.05	Valid
7	0.813	0.000 < 0.05	Valid
8	0.242	0.000 < 0.05	Valid
9	0.714	0.000 < 0.05	Valid
10	0.810	0.000 < 0.05	Valid

Tabel III.7 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner variabel pengawasan dari 10 kuisisioner Kinerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.489	0.000 < 0.05	Valid
2	0.398	0.004 < 0.05	Valid
3	0.567	0.000 < 0.05	Valid
4	0.581	0.000 < 0.05	Valid
5	0.640	0.000 < 0.05	Valid
6	0.630	0.000 < 0.05	Valid
7	0.872	0.000 < 0.05	Valid
8	0.692	0.000 < 0.05	Valid
9	0.755	0.000 < 0.05	Valid
10	0.837	0.000 < 0.05	Valid

Tabel III.7 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner variabel disiplin kerja dari 10 kuisisioner Kinerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,5. Adapun rumus yang digunakan ialah :

$$r_{[1]} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	0.766	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.753	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.765	Reliabel

Dari tabel III. 9 diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan Menganalisa

matrik korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah mangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ety dkk (2007, hal. 138) Regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksikan variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas . Dalam penelitian ini, digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas X_1 (Pengawasan), X_2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2009, hal.277) Secara umum model regresi ini dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Pengawasan

X2 = Disiplin Kerja

Sebelum melakukan analisis linear berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi berganda.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel Pengawasan (X_1), Kinerja Karyawan (Y) dan Disiplin (Z) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengambil kebenaran hipotesis maka dilakukan uji t, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} jika tabel $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasil yang diperoleh tidak signifikan, tetapi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil yang diperoleh signifikan. Menurut Sugiyono (2013:184) Uji t dapat dihitung menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank

Tahap-tahap pengujian :

1) Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$. Artinya variabel independen (Pengawasan dan Disiplin) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya variabel independen (Pengawasan dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

2) Kriteria Pengujian

H0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada artinya Tidak ada pengaruh signifikan Pengawasan dan Disiplin Kerja Perusahaan Kinerja Karyawan.

H0 ditolak : jika $-t_{tabel} > t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada artinya ada pengaruh signifikan Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol. Menurut Sugiyono (2012 : 192) rumus uji F sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

1) Bentuk Pengujian :

$H_0 : \beta =$ Tidak ada pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta \neq$ Ada pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian

a) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

b) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{hitung}$

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui uji determinasi.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan data kuesioner yang telah disebar dengan terdiri dari 10 pernyataan variabel kinerja (Y), 10 pernyataan pengawasan (X1) dan 10 pernyataan disiplin kerja (X2). Kuesioner ini disebar kepada 50 orang karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-laki	36	72,0	72,0	72,0
Valid	Perempuan	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 20

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 36 orang (72%) sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang (28%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan karyawan lebih dominan diterima adalah laki-laki.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sampai dengan 29	18	36,0	36,0
	30 sampai dengan 39	20	40,0	76,0
	40 sampai dengan 55	12	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Sumber : SPSS 20

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden adalah ber usia 30 – 39 tahun sebanyak 20 orang (40%). sedangkan yang ber usia 20 sampai 29 sebanyak 18 orang (36%) dan responden yang berusia 40-55 sebanyak 12 orang (24%). Hal ini berarti ketika masa perekrutan perusahaan memilih karyawan dengan rentang usia yang cenderung usia produktif dan berpengalaman.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	44,0	44,0
	D3	6	12,0	56,0
	S1	20	40,0	96,0
	S2	2	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Sumber : SPSS 20

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden dengan pendidikan SMA sebanyak 22 orang (44%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 20 orang

(40%) , responden dengan pendidikan D3 sebanyak 6 orang (12%) dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%). Hal ini disebabkan karena perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan untuk bekerja dilapangan dan secara mobile oleh karena itu perusahaan menerima lebih banyak lulusan SMA.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih memperjelas berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel IV.4
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	30	27	54	3	6	0	0	5	10	50	100
2	13	26	27	54	4	8	0	0	6	12	50	100
3	21	42	15	30	10	20	0	0	4	8	50	100
4	18	36	23	46	6	12	0	0	3	6	50	100
5	20	40	22	44	5	10	1	2	2	4	50	100
6	23	46	16	32	4	8	3	6	4	8	50	100
7	20	40	21	42	6	12	0	0	3	6	50	100
8	15	30	28	56	4	8	0	0	3	6	50	100
9	14	28	25	50	8	16	0	0	3	6	50	100
10	23	46	19	38	5	10	0	0	3	6	50	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%. Hal ini berarti karyawan mampu menyelesaikan tugas dan mencapai standar kerjayang telah diberikan oleh perusahaan.

- b. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54%. Hal ini berarti lebih banyak karyawan yang disiplin dalam waktu penyelesaian tugas-tugas dari perusahaan.
- c. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan orang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju setuju sebanyak 42%. Hal ini berarti karyawan mampu bekerja mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan.
- d. Jawaban responden tentang hasil kerja saya lebih baik dari rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46%. Hal ini berarti banyak karyawan yang merasa hasil kerja mereka lebih baik dari karyawan lainnya.
- e. Jawaban responden tentang saya mampu melakukan pekerjaan diluar bidang saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44%. Hal ini berarti perusahaan tidak menuntut latar belakang pendidikan yang sesuai untuk menjadi karyawan perusahaan ini.
- f. Jawaban responden tentang saya bekerja selalu dapat mencapai target yang diberikan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46%. Hal ini berarti para karyawan dalam bekerja sangat giat dan bekerja keras untuk selalu dapat mencapai target disetiap periodenya.
- g. Jawaban responden tentang saya dapat diandalkan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42%. Hal ini berarti masing-masing karyawan dapat dipercaya untuk melaksanakan tugas dan perintah dari pimpinan.

- h. Jawaban responden tentang saya dapat diandalkan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56%. Hal ini berarti para karyawan dalam bekerja mengutamakan sikap solidaritas dengan sesama karyawan.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu komitmen dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%. Hal ini berarti karyawan mempercayai bahwa perusahaan ini akan memberikan yang terbaik kepada karyawannya jika karyawan tersebut dapat mematuhi aturan perusahaan.
- j. Jawaban responden tentang saya sadar bahwa saya bagian penting organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46%. Hal ini berarti para karyawan memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan organisasi.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan sudah dianggap baik terbukti dengan jawaban yang diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang telah diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah diawal yang menunjukkan ada masalah tentang rendahnya kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian perusahaan hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Asuransi

Umum Bumiputera Muda 1967 merupakan pendapat subjektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Pengawasan)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50	17	34	4	8	0	0	4	8	50	100
2	18	36	22	44	4	8	3	6	3	6	50	100
3	29	58	13	26	5	10	0	0	3	6	50	100
4	29	58	10	20	9	18	0	0	2	4	50	100
5	30	60	11	22	4	8	2	4	3	6	50	100
6	27	54	12	24	2	4	7	14	2	4	50	100
7	27	54	11	22	6	12	0	0	6	12	50	100
8	28	56	13	26	3	6	2	4	4	8	50	100
9	26	52	11	22	8	16	0	0	5	10	50	100
10	26	52	10	20	8	16	2	4	4	8	50	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang atasan saya selalu memantau pekerjaan saya secara langsung mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50%. Hal ini berarti pimpinan selalu memperhatikan apa pekerjaan setiap karyawannya
- b. Jawaban responden tentang Dalam mengawasi pekerjaan karyawannya, pimpinan dibantu dengan CCTV mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 44%. Hal ini berarti pengawasan dapat dilakukan dengan mudah tanpa perlu berada disekitar para karyawan di area kantor.

- c. Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan secara rutin mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58%. Hal ini berarti perusahaan konsisten untuk tetap melakukan pengawasan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan dalam setiap perintah yang telah diberikan.
- d. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mengawasi setiap tingkah laku pegawainya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58%. Hal ini berarti pimpinan tidak memerikan celah untuk karyawan berbuat curang.
- e. Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan secara menyeluruh (berlaku adil) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60%. Hal ini berarti pengawasna yang dilakukan tidak memandang status jabatan maupun opsi yang lainnya .
- f. Jawaban responden tentang pengawasan bukan hanya terfokus pada pegawai yang selalu berbuat salah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54%. Hal ini berarti semua karyawan selalu dalam pengawasan baik itu karyawan teladan maupun karyawan yang sering berbuat salah.
- g. Jawaban responden tentang aturan yang diberikan perusahaan guna meningkatkan performa perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54%. Hal ini berarti aturan-aturan perusahaan bersifat memotivasi semangat kerja karyawan dan bukan bersifat mengekang karyawan.
- h. Jawaban responden tentang pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56%. Hal ini berarti menunjukkan perusahaan sangat sensitive terhadap

bagian inti dan penting perusahaan oleh karena itu pengawasan dilakukan secara rutin pada bagian tersebut.

- i. Jawaban responden tentang karyawan tidak dikenakan biaya saat pengawasan dilakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52%. Hal ini berarti karyawan hanya perlu mematuhi aturan perusahaan tanpa dikenakan biaya perihal kepentingan pengawasan.
- j. Jawaban responden tentang biaya pengawasan yang dikeluarkan tidak melebihi batas anggaran perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52%. Hal ini berarti perusahaan mengeluarkan biaya maksimal dengan anggaran perusahaan sesuai kesepakatan para pemegang kendali perusahaan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pengawasan karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan sudah dianggap baik terbukti dengan jawaban yang diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang telah diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah diawal yang menunjukkan ada masalah tentang lemahnya pengawasan yang berdampak pada kinerja karyawan hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 merupakan pendapat subjektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	48	18	36	6	12	0	0%	2	4%	50	100%
2	23	46	12	24	4	8	2	4%	9	18%	50	100%
3	30	60	12	24	4	20	2	4%	2	12%	60	120%
4	24	48	13	26	8	16	0	0%	5	10%	50	100%
5	30	60	9	18	6	12	2	4%	3	6%	50	100%
6	30	60	10	20	2	4%	4	8%	4	8%	50	100%
7	26	52	11	22	8	16	1	2%	4	8%	50	100%
8	29	58	14	28	2	4	1	2%	4	8%	50	100%
9	23	46	15	30	4	8	4	8%	4	8%	50	100%
10	26	52	17	34	3	6	0	0%	4	8%	50	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48%. Hal ini berarti karyawan menyelesaikan tugasnya hingga tuntas sesuai dengan kewajiban karyawan masing-masing.
- b. Jawaban responden tentang saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46%. Hal ini berarti karyawan memiliki sifat disiplin yang melekat pada saat menjalankan pekerjaannya.
- c. Jawaban responden tentang pekerjaan ini sesuai dengan kompetensi latar belakang pendidikan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60%. Hal ini berarti para karyawan merasa bahwa latar belakang pendidikan mereka memberikan manfaat terhadap pekerjaan ini.

- d. Jawaban responden tentang jika saya salah, pimpinan selalu menegur secara langsung mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48%. Hal ini berarti pimpinan tidak hanya diam melihat karyawan yang berbuat salah, namun langsung menegur karyawan tersebut.
- e. Jawaban responden tentang jika saya salah, pimpinan selalu memberikan sanksi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60%. Hal ini berarti menunjukkan supaya karyawan lebih teliti dan tidak berbuat curang dala bekerja, maka dibuatlah aturan tersebut.
- f. Jawaban responden tentang bentuk sanksi yang diberikan sudah disepakati bersama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60%. Hal ini berarti pimpinan tidak sepihak dalam memberikan senksi melainkan telah diketahui dan disetujui bersama oleh karyawan dan atasan.
- g. Jawaban responden tentang saya dapat bekerja overtime bila diperlukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52%. Hal ini berarti menunjukkan karyawan rela meluangkan waktu untuk perusahaan demi tercapainya target perusahaan.
- h. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa prosedur yang ditetapkan perusahaan mudah dilaksanakan oleh karyawan.
- i. Jawaban responden tentang saya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46%. Hal

ini berarti karyawan memiliki kesadaran penuh untuk mematuhi peraturan perusahaan.

- j. Jawaban responden tentang apabila diperlukan saya akan keluar kota untuk pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52%. Hal ini berarti karyawan selalu siap jika perusahaan membutuhkan untuk pekerjaan diluar kota.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan sudah dianggap baik terbukti dengan jawaban yang diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang telah diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah diawal yang menunjukkan ada masalah tentang kurangnya disiplin kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 merupakan pendapat subjektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

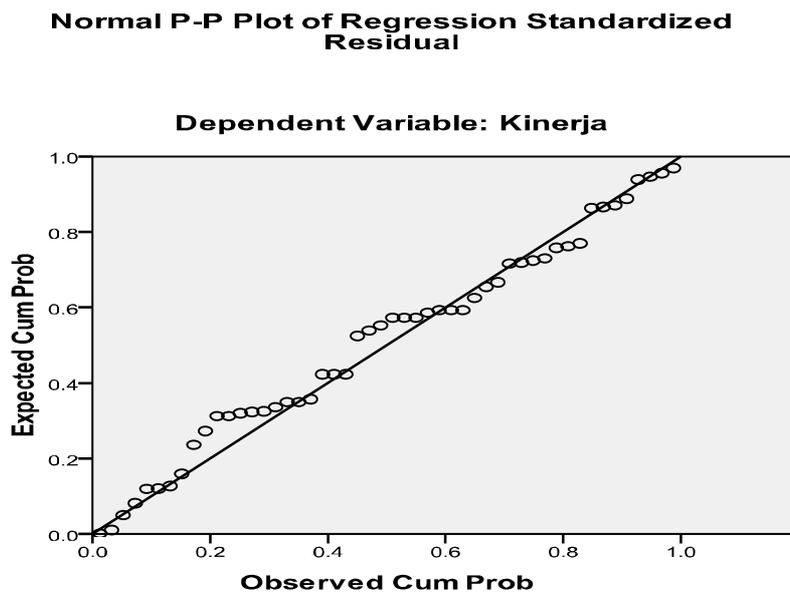
3. Uji Asumsi Klasik

Regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi

klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar : IV.1 Normal P-Plot

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*), yang tidak melebihi 5.

Tabel IV. 7
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.203	3.094		.389	.699	-5.023		
Pengawasan	.463	.132	.472	3.511	.001	.198	.230	4.345
Displin_Kerja	.504	.149	.454	3.379	.001	.204	.230	4.345

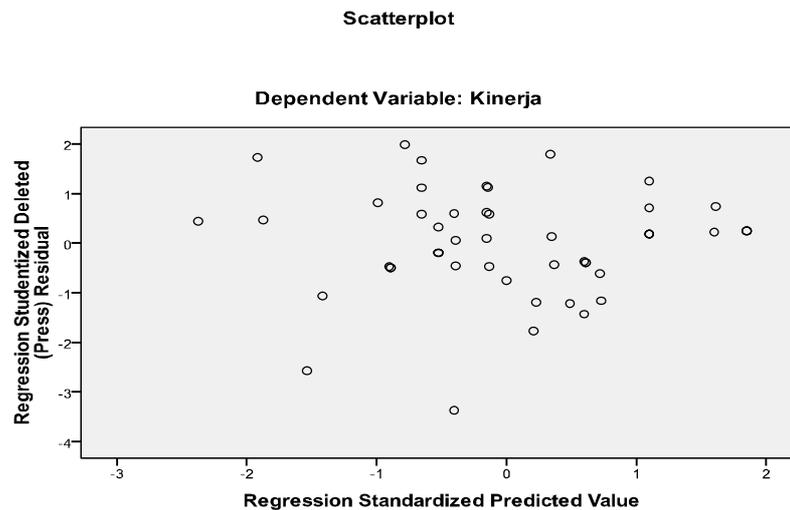
a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF kurang dari 5. sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.

jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur. serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari *net profit margin* (X1) dan struktur aktiva (X2) terhadap variabel terikat yaitu *debt to assets ratio* (Y). Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.203	3.094		.389	.699
Pengawasan	.463	.132	.472	3.511	.001
Displin_Kerja	.504	.149	.454	3.379	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel IV.7 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,203 + 0,463 X_1 + 0,504X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. konstanta (a) = 1,203 menunjukkan jika variabel pengawasan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) = 0 maka Kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan bernilai 1,203.
- b. koefisien b_1 (X_1) = 0,463 menunjukkan apabila variabel pengawasan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan jika variabel pengawasan ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,463.
- c. koefisien b_2 (X_2) = 0,504 menunjukkan apabila variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan jika variabel pengawasan ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,504.

Persamaan .diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki nilai yang positif, hal ini berarti seluruh variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Berikut kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$
- 2) H_0 ditolak apabila $-t_{tabel} > t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut :

Tabel IV.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.203	3.094		.389	.699
Pengawasan	.463	.132	.472	3.511	.001
Displin_Kerja	.504	.149	.454	3.379	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 50 - 2 = 48$ adalah 2,01 $t_{tabel} \alpha = 0.05$

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh pengawasan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,511 > t_{tabel} 2.01$ dengan sig 0,001 lebih kecil $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y, demikian sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,379 > t_{tabel} 2.01$ dengan sig 0,001 lebih kecil $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y, demikian sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

H0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Tabel IV.10
Uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730.647	2	365.324	96.814	.000 ^a
	Residual	177.353	47	3.773		
	Total	908.000	49			

a. Predictors: (Constant), Displin_Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berikut persamaan dari tabel diatas :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{hitung} = 96,814$$

$$F_{tabel} = 3,20$$

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $96,814 > f_{tabel} 3,20$ dengan sig $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi

Uji R-Square ini dilakukan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Tabel IV. 11
Uji R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.897 ^a	.805	.796	1.94254	.805	96.814	2	47	.000	1.885

a. Predictors: (Constant), Displin_Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R_2 \times 100\% \\
 &= 0,805 \times 100\% \\
 &= 80,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0.805 menunjukkan 80,5% variabel Kinerja Karyawan(Y) dipengaruhi Pengawasan (X1) dan Disiplin kerja (X₂) sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (X₁ dan X₂) memiliki koefisien b positif, berarti seluruh variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,511 dengan sig 0,001 lebih kecil $\alpha = 0,05$. Dengan demikian jika pengawasan suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika pengawasan suatu perusahaan kurang baik, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2012, hal. 172) yang menyatakan bahwa tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan, yaitu agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan berdasarkan penemuan-penemuan tersebut diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang .

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasya (2016) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipi Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kabupaten Bulungan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Situmeang (2017) yang menyimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Anugrah Medan.

Menurut Effendi (2014, hal. 205) pengawasan merupakan proses yang menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen dapat tercapai. oleh karena itu pengawasan perlu dilakukan guna mencegah kesalahan maupun kecurangan karyawan pada perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,379 dengan sig 0,001 lebih kecil $\alpha = 0,05$. Dengan demikian jika disiplin kerja karyawan suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika disiplin kerja suatu perusahaan kurang baik, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Oleh Maya (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lastraini (2014) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja

anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru. Yang artinya bahwa para karyawan menyadari disiplin merupakan sikap yang perlu ditingkatkan guna memperbaiki dan mencapai tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan dilihat dari nilai uji f pada tabel diatas adalah sebesar $96,814 > f_{tabel} 3,20$ dengan $sig 0.000 < 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian jika pengasawasan dan disiplin kerja suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika pengawasan dan disiplin kerja karyawan suatu perusahaan kurang baik, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumbung dkk. (2016) bahwa disiplin berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar $3,511 > t_{tabel} 2.01$ dengan sig 0,001 lebih kecil $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y, demikian sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} sebesar $3,379 > t_{tabel} 2.01$ dengan sig 0,001 lebih kecil $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y, demikian sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan dapat dilihat dari hasil perhitungan f_{hitung} sebesar $96,814 > f_{tabel}$

3,20 dengan sig 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian diharapkan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan pengawasan yang digunakan untuk membuat karyawan lebih disiplin agar kinerja karyawan menjadi semakin baik.
2. Perusahaan diharapkan melakukan pengawasan yang konsisten terhadap para karyawan guna mengetahui kesulitan-kesulitan yang dialami oleh karyawan
3. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, adil dan intens diharapkan para karyawan semakin disiplin dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Darsono, & Tjanjuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Cv. Alfabeta.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia Edisi Ke dua*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kab. SIAK. *Jurnal Administrsi Bisnis*, 4 (2), 67-69.
- Husein, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3),18-21.
- Jufrizen. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rajawali Perss.
- Liyas, J. (2017). Pengaru Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkereditan Rakyat. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* , 2(1),401-424.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Perss.
- Marsaoly, K., & Nurlaila. (2106). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manejeme Sinergi*, 2(2), 135-141.
- Mekka , I. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Mulyo Ambulu Kab. Jember. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2),17-22.
- Milta, E. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(3), 495-506.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nielwaty , E. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhdap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasa Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi* , 10(1),17-22.
- Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelyanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 1 (2), 24-26.
- R. Tery, G., & Leslie, W. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahman, A. A. (2008). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Sari, M. (2014). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ditjoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98-101.
- Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerka Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah . *Asian Jurnal Of Innovation and Euntrepreneurship*, 2(2), 147-160.

- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Cetakn Ke Dua Puluh Tujuh* . Bandung: Cv. Alfabeta.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. MMW Di Sidoarjo . *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akutansi*, 2(2),45-60.
- Susilaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin , Motivasi , Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1-12.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakn ke enam*. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Syarifuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10).
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengwasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Balungun. *Administrasi Bisnis*, 4 (2),11-13.
- Usman, E. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi ke Empat*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wursanto. (2011). *Manajemen Personalial Edisi ke Tiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.