

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (Persero) DIVRE I
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : ERVIA PANJAITAN

NPM : 1505161093

Program Studi : Ekonomi Manajemen

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 Rabu, tanggal 13 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ERVIA PANJAITAN
NPM : 1505161093
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA

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

Tim Pengaji

Pengaji I

Pengaji II

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si.

DODI SALDEN CHANDRA, SE, M.Si.

Pembimbing

UMSU

MUTIA ARDA, SE, M.Si.

Unggulan Cerdas Terpercaya

Ketua

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



Sekretaris

H. GUNAWAN, SE., 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	:	ERVIA PANJAITAN
NPM	:	1505161093
Jurusan	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	:	PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API API INDONESIA (Persero) DIVRE I SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA SE.,M,Si

Disetujui oleh :

Ketua program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
H. JANURI, SE.,M.M.,M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ERVIA PANCAITAN
NPM : 1505161093
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, 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 Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROG. STUDI : JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si
DOSEN PEMBIMBING : MUTIA ARDA SE.M, Si

NAMA MAHASISWA : ERVIA PANJAITAN
NPM : 1505161093
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. Kereta Api
Indonesia (Persero) Divre I SU

Tanggal	Bimbingan Materi Laporan	Paraf	Keterangan
21 Januari 2019	perjelas masalah / fenomena kaitan dengan indikator masalah "variabel tambah jurnal penelitian	✓	
1 Februari 2019	Buat kuisioner penelitian, lakukan uji validitas dan reliabilitas	✓	
11 Februari 2019	Skripsikan hasil analisis deskriptif dan hasil regresi beserta arumti klarifikasi.	✓	
25 Februari 2019	Tambah / perbaikan pembahasan kaitan dengan fenomena, kaitan dan penelitian terdahulu	✓	
6 Maret 2019	ACB sidang	✓	

Medan, Maret 2019

Dosen Pembimbing
Laporan Skripsi



MUTIA ARDA SE.M, Si

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si

ABSTRAK

ERVIA PANJAITAN, NPM 1505161093. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang bepotensi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat menunjukkan kinerja para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, perusahaan dituntut untuk menegakkan pengawasan dan disiplin kerja para pegawainya. Pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitaranya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang berjumlah 141 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 59 pegawai yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dengan nilai sig sebesar $0,029 < \alpha (0,05)$. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dengan nilai sig sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dengan nilai sig sebesar $0,810 > \alpha (0,05)$

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil dari penelitian penulis yang berjudul “ Pengaruh Pengawasan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (*Persero*) Divre I Sumatera Utara.

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 sempurna. Untuk itu penulis dengan kelapangan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua saya yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a restu kepada penulis, segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

2. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Ade Gunawan,SE, M, Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syarifuddin S.E, M,Si selaku Ketua Program Studi Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Jufrizien, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Mutia Arda S.E M.Si selaku Dosen pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan ikhlas dalam penyelesaian pembuatan Skripsi ini sampai selesai.
8. Bapak Rudi Haryono, selaku VP PT Kereta Api Indonesia (*persero*) Divre I Sumatera Utara, terima kasih atas bimbingan dan bantuannya
9. Bapak M.Baiki, selaku Manajer Fasilitas Penumpang, terima kasih atas bimbingan dan bantuannya
10. Seluruh Bapak/Ibu staff dan pegawai PT Kereta Api Indonesia (*persero*) Divre I Sumatera Utara, khususnya pada Bapak Ponda Surbakti, Ibu santi, Bapak Syamsuddin, Bapak Subhan Fikri, Kak sri, Bang Andri Pahlevi, Bang Iham Andrea, Bang Dian Syahputra yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan data perusahaan selama masa riset berlangsung.

11. Kepada seluruh teman-teman penulis kelas J Manejemen Pagi stambuk 2015 yang telah mendukung penulis selama ini. Dan kepada teman kost saya Dara, Sari, Suci, Irna, Kak Tina, Ailani, Sri Indah, Dedek Rifany,kakak dan abang saya yang telah memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan semoga Allah SWT senantiasa meridhainya. Amin

Wassalamu 'alakum Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

ERVIA PANJAITAN

NPM:1505161093

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Idenifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Tujuan Kinerja	10
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	13
2. Pengawasan Kinerja	14
a. Pengertian Pengawasan Kerja	14
b. Tujuan Pengawasan.....	15
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan	16
d. Indikator Pengawasan	17

3. Displin Kerja	19
a. Pengertian Displin Kerja.....	19
b. Macam-macam Disiplin Kerja.....	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
d. Indikator Displin Kerja	23
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Defenisi Operasional Variabel	29
C. Waktu dan Tempat Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian	46
2. Analisis Data	6
3. Regresi Linier Berganda.....	61
4. Asumsi Klasik	62
5. Pengujian Hipotesis	66
6. Koefisien Determinasi	71
B. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai	72
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	74
3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. KESIMPULAN	77
B. SARAN	78

DAFTAR PUSTAKA **79**

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Variabel Indikator Kinerja	29
Tabel III.2 Variabel Indikator Pengawasan	30
Tabel III.3 Variabel Indikator Disiplin	31
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	32
Tabel III.5 Jumlah Populasi Penelitian	33
Tabel III.6 Jumlah Sampel Penelitian	34
Tabel III.7 Skala Likert.....	36
Tabel III.8 Hasil Uji Instrumen Kinerja	37
Tabel III.9 Hasil Uji Instrumen Pengawasan	38
Tabel III.10 Hasil Uji Instrumen Disiplin Kerja	38
Tabel III.11 Hasil Reabilitas Instrumen Variabel X ₁ ,X ₂ Y.....	40
Tabel IV.1 Skala Likert.....	46
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel IV.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja).....	50
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X ₁ (Pengawasan)	52
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel X ₂ (Disiplin Kerja).....	56
Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV.10 Uji Multikolonieritas.....	64
Tabel IV.11 Pengaruh Pengawasan (X ₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	66
Tabel IV.12 Pengaruh Disiplin Kerja(X ₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	68

Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	70
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar II.2 Kerangka Konseptual	27
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	28
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar IV.1 Grafik Histogram	63
Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot of Regression Standardized Residual.....	64
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Seattetplot.....	65
Gambar IV.4 Hasil Pengujian Hipotesis t	67
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis t	69
Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis F.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha milik negara (BUMN) yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api, angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan peranannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui jalur pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik tergambar dari pencapaian kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan atau organisasi dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas pada pengaruh-pengaruh yang terdapat di dalam maupun di luar organisasi atau perusahaan, jika kita lihat faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya pengawasan dan disiplin kerja (Margaret, 2017)

Menurut Afandi (2018 hal 83) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU dan berdasarkan penelitian terhadap salah satu staf memang terdapat kinerja yang kurang optimal, secara kualitas masalah kinerja yang ditemui adalah pegawai kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya. Ketelitian yang kurang dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelola data sehingga banyak koreksi dari atasan, dan masih ada juga pegawai yang mementingkan kepentingan peribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan melimpahkannya pada pegawai yang lain.

Sebagai salah satu fungsi sumber daya manusia, pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkat kinerja pegawai itu sendiri (Toding, 2016)

Menurut Kadarisman (2014 hal 173) Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi

dalam pelaksanaan kerja. Berdasarkan penemuan-penemuan hasil pengawasan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat itu juga ataupun waktu yang akan datang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan orgnisasi seperti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaanya dan kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara ada beberapa pegawai yang evaluasi kerjanya tidak sesuai yang diharapkan pimpinan, seperti tidak tepatnya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan belum terselesaikan.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap pegawai 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 pegawai (Nurlaila dan Marsaoly 2016).

Menurut Sutrisno (2011 hal 87) mengemukakan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri

setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan pada perusahaan, yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan tersebut sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang ada didalam perusahaan baik yang sudah terencana maupun yang belum terencana akan mendapatkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel I.1

 **Ekapitulasi Absensi Pegawai PT. Kereta Api Indonesia
Divre I Sumatera Utara Tahun 2015-2018**

Bulan	2015		2016		2017		2018	
	Tidak Hadir	%						
Januari	59	17%	32	13%	32	10%	29	10%
Februari	34	10%	12	5%	5	2%	17	9%
Maret	22	6%	10	4%	15	6%	22	12%
April	14	4%	46	19%	33	13%	6	3%
Mei	10	3%	31	13%	28	11%	9	5%
Juni	62	18%	9	5%	34	20%	6	3%
Juli	47	14%	7	3%	20	18%	7	4%
Agustus	27	8%	25	10%	12	8%	8	4%
September	8	2%	14	6%	30	12%	20	11%
Oktober	13	4%	37	5%	46	18%	13	7%
November	18	5%	8	3%	34	20%	12	7%
Desember	30	9%	13	5%	24	17%	34	19%
Jumlah Pegawai	141 Orang							

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Dilihat pada tabel I.1 diatas, tingkat kehadiran selama kurun waktu 2015 sampai dengan tahun 2018 kurang memuaskan dan dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya terjadi kenaikan dan penurunan tingkat kehadiran, bahkan cenderung meningkat di tiap tahunnya. Pada bulan April, Mei, Juni, Juli, Agustus terdapat tingkat ketidakhadiran sangat rendah, karena tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan optimal dan pada tahun 2018 pada bulan Desember terdapat tingkat ketidakhadiran yang sangat tinggi dengan nilai 19%, itu dikarenakan tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang terhadap kinerja pegawai. Sedangkan didalam perusahaan pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efesien.

Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efesien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, pengawasan dan disiplin kerja. Penurunan kinerja di perusahaan dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya, dalam hasil kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun. Hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang diterapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung target kerja perusahaan. Dengan

demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin susah di capai dalam perusahaan tersebut.

Dengan demikian, penulis melihat bahwa masalah pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan ini sebagai sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, hal ini ditandai dengan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Penurunan kinerja pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang ditandai dengan pegawai sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis menemukan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui ada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkarya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (*Persero*) Divre I Sumatera Utara.
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Tertulis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018 hal 84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017 hal 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan menurut Noor (2013 hal 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan

apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jadi, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi supaya instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Afandi (2018 hal 87) penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.

Adapun tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatakan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:
 - a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kenerja
 - b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja

2) Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Meningkatkan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja juga memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

Menurut Kasmir (2017 hal 196) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian

kinerja pegawai, dan menurut Sutrisno (2011 hal 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efesien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
- 2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Pendapat tersebut mengatakan tersebut untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Menurut Afandi (2018 hal 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017 hal 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Keandalan kerja. dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta bekerja sama.

Adapun indikator kinerja menurut Afandi (2018 hal 89) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Disiplin kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Ketelitian
- 7) Kepemimpinan

2. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Noor (2013 hal 283) pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2017 hal 359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Daulay (2016 hal 184) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari penjelasan tentang pengertian pengawasan diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efesien dan efektif.

b. Tujuan pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Menurut Kadarisman (2014 hal 204) mengemukakan tujuan pengawasan melekat (Waskat) adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung.

Menurut Daulay (2016 hal 187) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
- 2) Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
- 3) Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal.
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).

- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2017 hal 366) beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
- 3) Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasannya itu sendiri tidak berkurang.

Adapun menurut Daulay (2016 hal 186) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari lagi.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

- 3) Meminimalisasi tingginya kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat sederhana melakukan fungsi pengawasan.

d. Indikator-indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja Handoko (2017 hal 373-374) adalah sebagai berikut:

- 1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada.

- 2) Tepat waktu

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

- 3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

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

- 5) Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan

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

6) Realistik secara organisasional.

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Koordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering

dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Afandi (2018 hal 12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang beralaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011 hal 86) mengatakan “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitaranya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2011 hal 89) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari penjelasan tentang pengertian disiplin kerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017 hal129) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti disiplin dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) *Disiplin Korektif*

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatuhan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Afandi (2018 hal 18-19) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno(2011 hal 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala aturan yang berlaku, bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha berkerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, 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. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi aturan tersebut.

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 pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja

6) Tidak adanya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018 hal 20-21) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Hasibuan (2017 hal 194) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa kan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaanya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lainnya.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukum semakin berat pegawai akan semakin takut malenggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Adapun menurut afandi (2018 hal 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan waktu
 - a) Masuk kerja tepat waktu
 - b) Penggunaan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam beberapa indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

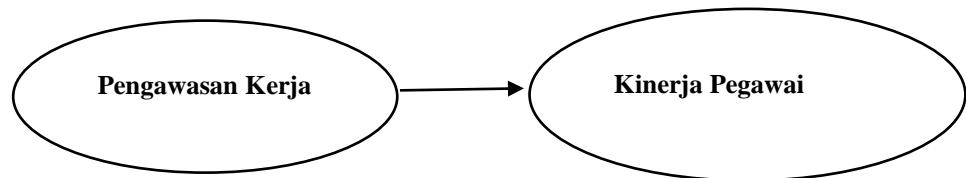
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagianya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan berarti mendeterminasikan apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Jadi pengawasan dapat dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Penelitian yang dilakukan Nielwaty, Prihati dan Zuhdi (2017) membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. Jadi pengawasan itu sangat berpengaruh dimana jika pegawai diawasi seksama oleh pimpinan perusahaan. Dan menurut penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. Dan menurut penelitian Toding (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.

Hasil dari penelitian diatas menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

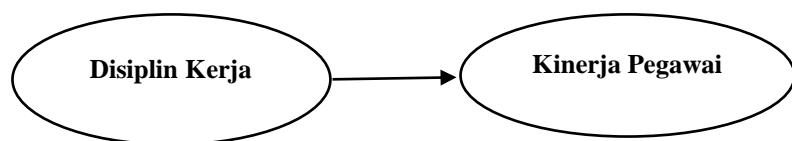


Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang baik dan maksimal. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja pegawai. Hasil penelitian Faustyna dan Jumani (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I. Dan menurut penelitian Tanjung (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Dan menurut penelitian yang dilakukan Jufrizien (2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

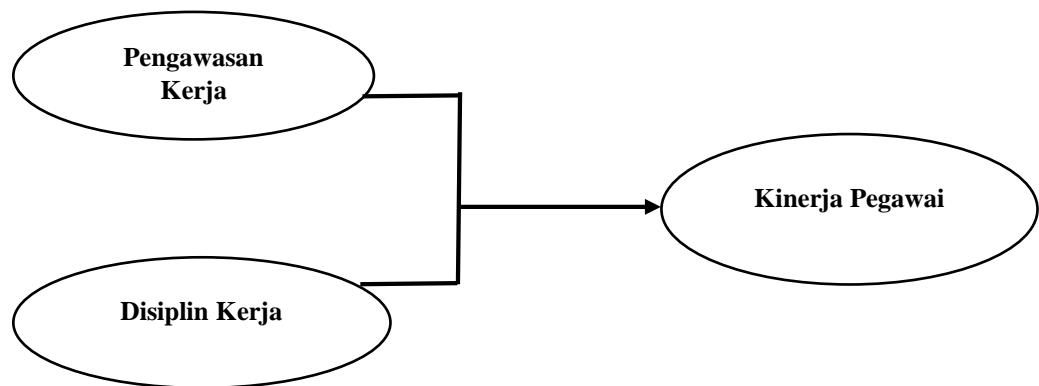


Gambar II.2. Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik. Dan dari hasil penelitian Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur.

Maka dari penelitian diatas pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya jika pengawasan pada suatu perusahaan di tingkatkan maka akan meningkatkannya kinerja pegawai diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara
3. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Juliandi,dkk (2015 hal 86) mendefenisikan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Mangkunegara (2017 hal 67) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1		
Indikator Kinerja (Y)		
No	Indikator	Pernyataan
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Keandalan Kerja	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

Sumber: Mangkunegara (2017 Hal 75)

2. Pengawasan Kerja (X1)

Menurut Daulay (2016 hal 184) pengawasan adalah usaha sistematik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efesien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Tabel III.2
Indikator Pengawasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Akurat	1,2
2	Tepat waktu	3,4
3	Objektif dan menyeluruh	5,6
4	Terpusat pada titik-titik lingkungan kerja strategis	7,8
5	Realistik	9,10
6	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi	11,12
7	Fleksibel	13,14
8	Diterima para anggota organisasi	15,16

Sumber: Handoko (2017 hal 373-374)

3. Disiplin Kerja (X2)

Sutrisno (2011 hal 89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel III.3
Indikator Disiplin

No	Indikator	Pernyataan
1	Tujuan dan kemampuan	1,2
2	Teladan pimpinan	3,4
3	Balas jasa	5,6
4	Keadilan	7,8
5	Waskat	9,10
6	Sanksi hukuman	11,12
7	Ketegasan	13,14
8	Hubungan kemanusiaan	15,16

Sumber: Hasibuan (2017 hal 194)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Beralamat Jl Prof HM Yamin, SH No 14

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai selesai

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2010 hal 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yaitu 141 orang.

Tabel III.5
Daftar Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Unit VP	10 Orang
2	Unit DVP	9 Orang
3	Unit Fasilitas Penumpang	10 Orang
4	Unit Angkutan Penumpang	10 Orang
5	Unit Aset	9 Orang
6	Unit Sumber Daya Manusia	9 Orang
7	Unit Hukum	8 Orang
8	Unit Jalan, Rel & Jembatan	9 Orang
9	Unit Komersial	9 Orang
10	Unit Pelayanan	7 Orang
11	Unit Keuangan	10 Orang
12	Unit Sarana	8 Orang
13	Unit Pengamanan	9 Orang
14	Unit Operasi	9 Orang
15	Unit Keselamatan & Keamanan	8 Orang
16	Unit Logistik & Pengembangan	7 Orang
Jumlah Pegawai		141 Orang

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2010 hal 62) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Sugiyono (2010 hal 63)

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{141}{2,4}$$

$$n = 58,7$$

$$n = 59$$

Sugiono (2010 hal 64) Teknik pengambilan sampel adalah *Probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling* untuk menentukan besarnya sampel pada setiap bagian dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

$$\text{Jumlah sampel tiap bagian} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap bagian}$$

Tabel III.6
Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Perhitungan	Sampel
1	Unit VP	$\frac{59}{141} \times 10 = 4.18$	4 Orang
2	Unit DVP	$\frac{59}{141} \times 9 = 3.76$	4 Orang
3	Unit Fasilitas Penumpang	$\frac{59}{141} \times 10 = 4.18$	4 Orang

4	Unit Angkutan Penumpang	$\frac{59}{141} \times 10 = 4.18$	4 Orang
5	Unit Aset	$\frac{59}{141} \times 9 = 3.76$	4 Orang
6	Unit Sumber Daya Manusia	$\frac{59}{141} \times 9 = 3.76$	4 Orang
7	Unit Hukum	$\frac{59}{141} \times 8 = 3.34$	3 Orang
8	Unit Jalan, Rel & Jembatan	$\frac{59}{141} \times 9 = 3.76$	4 Orang
9	Unit Komersial	$\frac{59}{141} \times 9 = 3.76$	4 Orang
10	Unit Pelayanan	$\frac{59}{141} \times 7 = 2.93$	3 Orang
11	Unit Keuangan	$\frac{59}{141} \times 10 = 4.8$	4 Orang
12	Unit Sarana	$\frac{59}{141} \times 8 = 3.34$	3 Orang
13	Unit Pengamanan	$\frac{59}{141} \times 9 = 3.76$	4 Orang
14	Unit Operasi	$\frac{59}{141} \times 9 = 3.76$	4 Orang
15	Unit Keselamatan & Keamanan	$\frac{59}{141} \times 8 = 3.34$	3 Orang
16	Unit Logistik & Pengembangan	$\frac{59}{141} \times 7 = 2.93$	3 Orang
Jumlah Pegawai			59 Orang

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Angket (*Quesioner*)

Juliandi, dkk (2015 hal 69) Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (*Quesioner*) adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti yang ditujukan pada para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *cheklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.7
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Juliandi, dkk (2015 hal 71)

a. Uji Validitas

Juliandi, dkk (2015 hal 76) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat atau benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengorelasikan tiap butir pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini, pengukuran uji validitas menggunakan bantuan *SPSS*. Jika nilai faktor loading $\geq 0,05$ maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu instrumen, namun sebaliknya jika nilai faktor loading $\leq 0,05$ maka indikator yang dimaksud tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

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

Juliandi, dkk (2015 hal 77)

Dimana :

n = banyaknya pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan butir x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan butir y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan butir x

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali butir x dengan total skor y

Pada uji validitas ini penulis menggunakan 30 validitas diluar sampel yang digunakan. Terlihat seperti pada tabel dibawah ini :

1) Validitas Kinerja Pegawai

Tabel III.8

Hasil Uji Instrumen Kinerja Pegawai

Item	Corrected item- Total correlation	R-tabel	Keterangan
Item 1	0,284	0,361	Tidak Valid
Item 2	0,678	0,361	Valid
Item 3	0,499	0,361	Valid
Item 4	0,524	0,361	Valid
Item 5	0,383	0,361	Valid
Item 6	0,382	0,361	Valid
Item 7	0,339	0,361	Tidak Valid
Item 8	0,391	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.8 menunjukkan bahwa dari 8 item diatas ada 2 item yang harus dibuang dari angket dan 6 item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas .

2) Validitas Pengawasan (X₁)

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan

Item	Corrected item- Total correlation	R-tabel	Keterangan
Item 1	0,503	0,361	Valid
Item 2	0,451	0,361	Valid
Item 3	0,524	0,361	Valid
Item 4	0,431	0,361	Valid
Item 5	0,778	0,361	Valid
Item 6	0,520	0,361	Valid
Item 7	0,364	0,361	Valid
Item 8	0,722	0,361	Valid
Item 9	0,445	0,361	Valid
Item 10	0,432	0,361	Valid
Item 11	0,350	0,361	Tidak Valid
Item 12	0,595	0,361	Valid
Item 13	0,461	0,361	Valid
Item 14	0,572	0,361	Valid
Item 15	0,480	0,361	Valid
Item 16	0,416	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.9.10 dinyatakan dari 16 item diatas ternyata ada 1 item yang harus dibuang dan 15 item yang lainnya boleh dilanjutkan pada pengujian reabilitas.

3) Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Tabel III.10

Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Item	Corrected item- Total correlation	R-Tabel	Keterangan
Item 1	0,511	0,361	Valid
Item 2	0,595	0,361	Valid
Item 3	0,376	0,361	Valid
Item 4	0,540	0,361	Valid
Item 5	0,595	0,361	Valid
Item 6	0,540	0,361	Valid
Item 7	0,511	0,361	Valid
Item 8	0,325	0,361	Tidak Valid

Item	Corrected item- Total correlation	R-Tabel	Keterangan
Item 9	0,092	0,361	Tidak Valid
Item 10	0,462	0,361	Valid
Item 11	0,530	0,361	Valid
Item 12	0,595	0,361	Valid
Item 13	0,376	0,361	Valid
Item 14	0,284	0,361	Tidak Valid
Item 15	0,462	0,361	Valid
Item 16	0,407	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2019)

Dari pengujian validitas pada tabel III.10 diatas dinyatakan dari 16 item pernyataan diatas ada 3 item yang harus dibuang dari angket dan 13 item lainnya boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Juliandi,dkk (2015 hal 80) Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpecayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan penelitian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpecayaan yang tinggi. Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti tingkat keterpercayaan atau kehandalan suatu instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut:

$$\left(r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma l^2} \right) \right)$$

Arikunto dalam Juliandi (2015 hal 82)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma b$ = Jumlah varians butir

k = banyaknya butir pernyataan

σl^2 = varians total

Tabel III. 11
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan	$0,870 > 0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja	$0,840 > 0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai	$0,739 > 0,6$	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Tabel III.11 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain, instrumen adalah reliabel atau tepercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Juliandi, dkk (2015 hal 65) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasikan secara matematis. Kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan

korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Juliandi,dkk (2015 hal 160) Analisis regresi ganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Juliandi, dkk (2015 hal 157)

Dimana :

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
x ₁	= Pengawasan
x ₂	= Disiplin
X ₁ dan X ₂	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Gujarati,Santoso dan Arif dalam Juliandi, dkk (2015 hal 160) Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Gujarati,Santoso dan Arif dalam Juliandi,dkk (2015 hal 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya koreksi yang kuat diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, sebagai contoh diambil dari kasus regresi X_1, X_2 , terhadap Y Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$

c. Uji Heteroskedastisitas

Arif dan Gujarati dalam Juliandi,dkk (2015 hal 161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y , maka titik tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Untuk memuji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t dengan rumus :

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

Sugiyono (2010 hal 216)

Keterangan :

r_{xy} = korelasi variabel x dan variabel y yang ditemukan

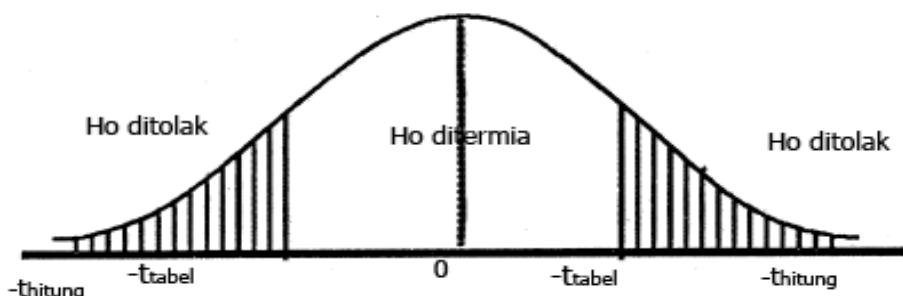
n = jumlah sampel

t = t hitung

dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

2) Bila $t_{hitung} < -t_{tabel}$, H_0 = diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

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

Sugiyono (2010 hal 223)

Dimana :

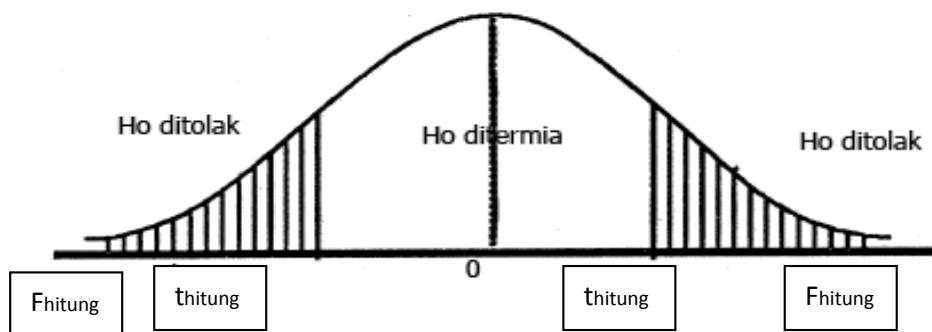
R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

D. Koefisien Determinasi (R-Square)

Ghozali (2012 hal 97) Koefisien determinasi (R-Square) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R-Square yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *program Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS v.22). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Ghozali (2012 hal 97)

Dimana :

D = Determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisis, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS v.22)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Y, 16 pertanyaan untuk variabel X1, dan 16 pertanyaan untuk variabel X2, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai, variabel X1 adalah pengawasan kerja, dan yang menjadi variabel X2 adalah disiplin kerja. Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 59 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sagat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (pengawasan dan disiplin kerja) maupun variabel terikat Y (kinerja pegawai).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada pada di PT.KeretaApi Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini:

1) Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	44	74,6
Perempuan	15	25,4
Total	59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44orang (7,6%) dan responden kelamin perempuan sebanyak 15 orang (25,4%). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Sebab pada PT. Kereta Api Indonesia posisi yang dibutuhkan itu seperti calon masinis, pengatur jalanan kereta api, pengawas peron, petugas rumah sinyal, petugas wesel, petugas langsir, petugas pemeliharaan sintelis, petugas pemeliharaan sarana, serta petugas pemeliharaan rel dan jembatan.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Usia

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30	13	22,0
31-40	33	55,9
>40	13	22,0
Total	59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik data usia responden pada kelompok usia dengan rentang 20-30 tahun sebanyak 13 orang (22%), pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 33 orang (56%), dan pada kelompok usia >40 tahun sebanyak 13 orang (22%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bedasarkan karakteristik usia responden didominasi pada kelompok dengan rentang usia 31-40 tahun. Sebab ada usia 31-40 tahun lebih memaksimalkan kinerjanya dan untuk mendapatkan dudukan jabatan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih bagus sehingga mampu membawa kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara ke arah yang lebih baik lagi.

3) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5	14	23,7
6-10	25	42,4
>10	20	33,9
Total	59	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data pada kelompok responden yang memiliki masa kerja dengan kategori pada rentang 1-5 tahun sebanyak 14 orang (23,7%), dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 25 orang (42,4%), dan dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 20 orang (33,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara memiliki masa kerja pada rentang 6-10 tahun. Sebab pada masa kerja 6-10 tahun lebih berpengalaman dalam bekerja dan lebih bagus hasil kerjanya.

4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	31	52,5
D3	10	16,9
S1	18	30,5
Total	59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik data Tingkat Pendidikan responden pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang (52,5%), dan responden pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang (16,9%), dan responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 18 orang (30,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang (69%). Sebab pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU dulunya membuka lowongan pekerjaan minimal tamatan SMA/SMK, dan jarang sekali melakukan rekrutmen pegawai.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan, yaitu:

1) Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No Pert	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27,1	39	66,1	4	6,8	0	0	0	0	59	100
2	14	23,7	41	69,5	4	6,8	0	0	0	0	59	100
3	17	28,8	37	62,7	5	8,5	0	0	0	0	59	100
4	20	33,9	37	57,6	5	8,5	0	0	0	0	59	100
5	10	16,9	33	55,9	16	27,1	0	0	0	0	59	100
6	12	20,3	33	55,9	7	11,9	0	0	0	0	59	100
7	14	23,7	44	74,6	1	1,7	0	0	0	0	59	100
8	18	30,5	40	67,8	1	1,7	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 66,1 %. Karena pegawai merasa mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 69,5 %. Karena pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
3. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 62,7 %. Karena mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target mereka.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6 %. Karena mereka mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan.
5. Jawaban responden tentang saya selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 55,9 %. Karena mereka mampu selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 67,8 %. Karena mereka memiliki kemampuan yang terbaik dalam bekerja.

7. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik terhadap atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 67,8 %. Karena mereka selalu bersikap baik terhadap atasan.
8. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 74,6 %. Mereka mereka selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kinerja pegawai (Y) diatas sebagian besar pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, menjawab setuju 44 responden (74,6%) pada pernyataan ke 7 tentang saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan minoritas responden yang menyatakan setuju 33 responden (55,9%) pada pernyataan ke 5 tentang saya selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja dan menjawab setuju 33 responden (55,9%) pada pernyataan ke 6 tentang saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

2) Variabel Pengawasan (X1)

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	28,8	40	67,0	2	3,11	0	0	0	0	59	100
2	20	32,9	34	57,6	5	8,5	0	0	0	0	59	100
3	22	37,3	35	59,3	2	3,4	0	0	0	0	59	100
4	20	33,9	36	61,0	3	5,1	0	0	0	0	59	100
5	17	28,8	29	49,2	11	18,6	2	3,4	0	0	59	100
6	27	45,8	30	50,8	2	3,4	0	0	0	0	59	100
7	16	27,1	36	61,0	7	11,9	0	0	0	0	59	100
8	19	32,2	36	61,0	4	6,8	0	0	0	0	59	100

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
9	17	28,8	31	52,5	11	18,6	0	0	0	0	59	100
10	21	35,6	32	54,2	6	10,2	0	0	0	0	59	100
11	29	49,2	29	49,2	1	1,7	0	0	0	0	59	100
12	17	28,8	36	61,0	6	10,2	0	0	0	0	59	100
13	15	25,4	35	59,3	7	11,9	2	3,4	0	0	59	100
14	15	25,4	34	57,6	9	15,3	1	1,7	0	0	59	100
15	5	8,5	24	40,7	22	37,3	8	13,6	0	0	59	100
16	5	8,5	41	69,5	13	22,0	0	0	0	0	59	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 67,0 %. Karena mereka setuju pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu akurat.
2. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6 %, karena mereka setuju pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai SOP perusahaan.
3. Jawaban responden tentang pengawasan selalu dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 59,3 %. Karena mereka setuju pengawasan selalu dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
4. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %. Karena mereka setuju pengawasan yang dilakukan sesuai dengan jam kerja.

5. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2 %. Karena mereka setuju pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif.
6. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat menyeluruh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50,8 %. Karena mereka setuju pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat menyeluruh.
7. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu dilakukan pada setiap bagian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %. Karena mereka setuju pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu dilakukan pada setiap bagian.
8. Jawaban responden tentang pengawasan lebih sering dilakukan pada bagian keuangan yang dianggap sebagai bagian paling penting, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %. Karena mereka setuju pengawasan lebih sering dilakukan pada bagian keuangan yang dianggap sebagai bagian paling penting.
9. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan secara realistik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 52,5 %. Karena mereka setuju pengawasan yang dilakukan pimpinan secara realistik.
10. Jawaban responden tentang pelaksanaan pengawasan harus lebih efektif dan efesien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 54,2 %. Karena mereka setuju pengawasan yang dilakukan harus efektif dan efesien.

11. Jawaban responden tentang informasi pengawasan harus sampai pada seluruh pegawai yang memerlukannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2 %. Karena mereka setuju informasi pengawasan harus sampai pada seluruh pegawai yang memerlukannya.
12. Jawaban responden tentang informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %. Karena mereka setuju informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja.
13. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 59,3 %. Karena mereka setuju pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel.
14. Jawaban responden tentang pengawasan dapat dilakukan kapan saja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6 %. Karena mereka setuju pengawasan dapat dilakukan kapan saja.
15. Jawaban responden tentang pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 40,7 %. Karena mereka setuju pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan.
16. Jawaban responden tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 69,5 %. Karena mereka setuju pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang pengawasan (X₁) diatas sebagian besar pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, menjawab setuju 41 responden (69,5%) pada pernyataan ke 16 tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan minoritas responden yang menyatakan setuju 24 responden (40,7%) pada pernyataan ke 15 tentang pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan

3) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)
Alternatif Jawaban

No Pert	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,9	36	61,0	3	5,1	0	0	0	0	59	100
2	23	39,0	33	55,9	3	5,1	0	0	0	0	59	100
3	20	33,9	37	62,7	2	3,4	0	0	0	0	59	100
4	19	32,2	36	61,0	4	6,8	0	0	0	0	59	100
5	24	40,7	32	54,2	3	5,1	0	0	0	0	59	100
6	20	33,9	35	59,3	4	6,8	0	0	0	0	59	100
7	20	33,9	35	59,3	4	6,8	0	0	0	0	59	100
8	21	35,6	34	57,6	4	6,8	0	0	0	0	59	100
9	22	37,3	34	57,6	3	5,1	0	0	0	0	59	100
10	30	50,8	27	45,8	2	3,4	0	0	0	0	59	100
11	28	47,5	28	47,5	3	5,1	0	0	0	0	59	100
12	24	40,7	32	54,2	3	5,1	0	0	0	0	59	100
13	18	30,5	37	62,7	4	6,8	0	0	0	0	59	100
14	28	47,5	29	49,2	2	3,4	0	0	0	0	59	100
15	31	52,5	27	45,0	1	1,7	0	0	0	0	59	100
16	27	45,8	31	52,5	1	1,7	0	0	0	0	59	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %. Karena mereka setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan.
2. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 55,9 %. Karena mereka setuju pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 62,7 %. Karena mereka setuju pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
4. Jawaban responden tentang teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 61,0 %. Karena mereka setuju teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai.
5. Jawaban responden tentang saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 54,2 %. Karena mereka setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai

6. Jawaban responden tentang balas jasa yang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 59,3 %. Karena mereka setuju balas jasa yang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan yang baik.
7. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa keadilan pimpinan seolah diterapkan dengan baik pada intansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 59,3 %. Karena mereka setuju bahwa keadilan pimpinan seolah diterapkan dengan baik pada instansi.
8. Jawaban responden tentang keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan pegawai yang baik pula, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6 %. Karena mereka setuju bahwa keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan pegawai yang baik pula.
9. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 57,6 %. Karena mereka setuju bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman dan diakui kepemimpinannya.
10. Jawaban responden tentang pimpinan yang melakukan tindakan nyata dan efektif akan mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 45,8 %. Karena mereka setuju bahwa pimpinan yang melakukan tindakan nyata dan efektif akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.
11. Jawaban responden tentang saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 47,5 %. Karena mereka setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

12. Jawaban responden tentang sanksi dan hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 54,2 %. Karena mereka setuju bahwa dan hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan.
13. Jawaban responden tentang pimpinan yang memiliki ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 62,7 %. Karena mereka setuju pimpinan yang memiliki ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.
14. Jawaban responden tentang pimpinan yang kurang tegas dalam memimpin akan membuat kedisiplinan pegawai menurun, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2 %. Karena mereka setuju pimpinan yang kurang tegas dalam memimpin akan membuat kedisiplinan pegawai menurun.
15. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 45,0 %. Karena mereka setuju bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik
16. Jawaban responden tentang hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 52,5 %. Karena mereka setuju bahwa

hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang disiplin kerja (X_2) diatas sebagian besar pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, menjawab setuju 37 responden (62,7%) pada pernyataan ke 3 tentang saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya dan 37 responden (62,7%) menjawab setuju pada pernyataan ke 13 tentang pimpinan yang memiliki ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dan minoritas responden yang menyatakan setuju 27 responden (45,8%) pada pernyataan ke 10 tentang pimpinan yang melakukan tindakan nyata dan efektif akan mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi pegawai dan juga 27 responden (45,8%) pada pernyataan ke 15 tentang saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik

B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-umsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

1. Regresi Linear Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.9**Coefficients^a**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan pada tabel IV.9 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pengawasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika pengawasan dan disiplin kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 23,319
- 2) Jika pengawasan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
- 3) Jika disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,015 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

2. Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

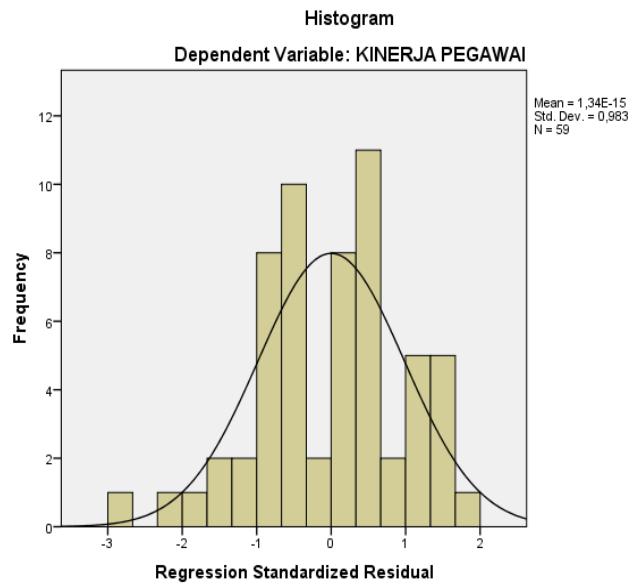
1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

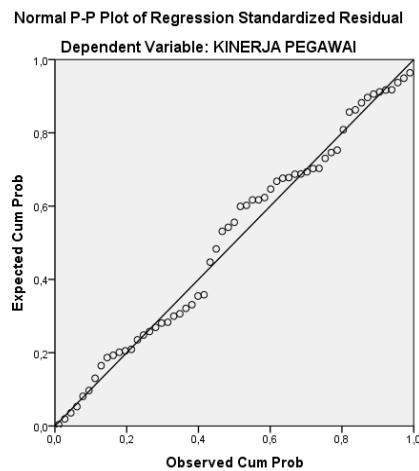
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pada distribusi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

Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:



Gambar IV.1 Grafik Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar ditas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.1 sebagai berikut:



Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot Regression Standardized Residual

Sumber: Pengolahan Data (2019)

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
	Standardized Coefficients	Beta	Collinearity Statistics
		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Pengawasan	,348	,969	1,032
Disiplin Kerja	,031	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data pengolahan SPSS (2019)

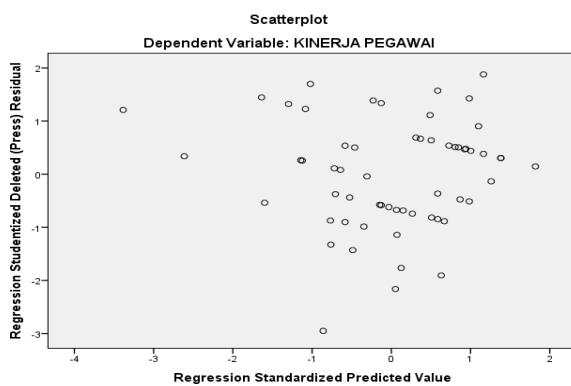
Jika dilihat pada tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni pengawasan dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1,032. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Gujarati dalam Juliandi (2015, hal 161), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.



Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Gambar IV.3 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 heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2010 hal 216) adalah sebagai berikut :

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

Dengan taraf signifikan 5% dan dk= n-2 diperoleh t_{tabel} 57 sebesar 1,672

Ketentuan : Ha diterima H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 Terima Ha ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV.11
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

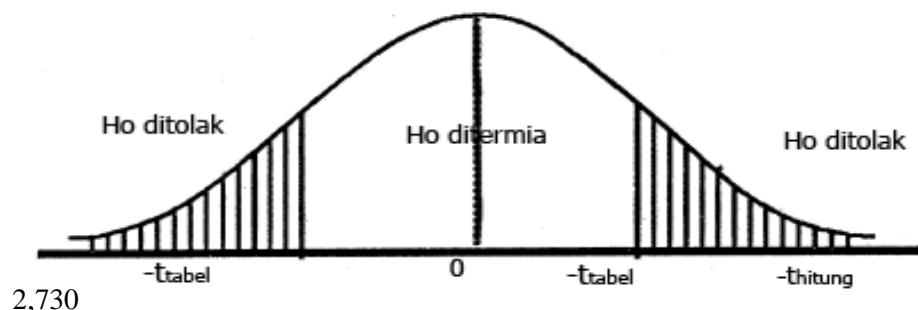
Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$t_{hitung} = 2,730$

$t_{tabel} = 2,002$

Dari tabel diatas tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 2,730 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan nilai sig sebesar $0,004 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

Hal ini diartikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV.12
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari data diatas dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 0,241$$

$$t_{tabel} = 2,002$$

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 0,241 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,002 dengan nilai sig sebesar $0,810 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU menyatakan dimana disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas sig $< 0,05$ maka H_0 diterima.

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

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Korelasi ganda
- K = Jumlah Variabel independen
- N = Jumlah anggota
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria Pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$

Tabel IV.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33,468	2	16,734	3,757	,029 ^b
Residual	249,413	56	4,454		
Total	282,881	58			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

$$df_1 = k-1 = 3-1 = 2 \quad df_2 = n-k = 59-3 = 56$$

$$F_{tabel} = n-k = 59-3 = 56 \text{ adalah } 3,16$$

$$F_{hitung} = 3,757$$

$$F_{tabel} = 3,16$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df_1 pembilang $3-1=2$, sedangkan

nilai df_2 penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $59-3= 56$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Gambar IV.16 Hasil Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV. 14
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,344 ^a	,118	,087		2,110

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Adjusted R Square sebesar 0,087 menunjukkan variasi variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,087 atau 8,7 % dan sisanya sebesar 91,3 % dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Pengawasan dan Disiplin Kerja) berpengaruh kepada variabel terikat (Kinerja Pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,730 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,002 atau nilai sig sebesar $0,04 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,166. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya apabila pengawasan semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas responden menjawab setuju terkait pada variabel pengawasan tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara mereka mampu menerima pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan minoritas menjawab kurang setuju terkait pada pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan seperti pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara mereka diberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tertekan.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Pengawasan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai maupun kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013 : 283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Marsaoly dan Nurlaila (2016) berhasil membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. Jadi pengawasan itu sangat berpengaruh dimana jika pegawai diawasi dengan seksama maka tujuan dari suatu organisasi akan mudah tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 0,241 yang lebih kecil dari 2,002 dengan nilai sig sebesar $0,810 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 Diterima dan H_a ditolak dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesedian seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam

Sutrisno (2011 hal 86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan hal ini juga didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Gusti (2012) berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca.

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $59-3= 56$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hasil dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Dengan

demikian pengawasan dan disiplin kerja pegawai perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik.

Pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya jika pengawasan pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pengawasan dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja adalah sebesar 8,7 % sedangkan sisinya 91,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan pengawasan dan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai.
2. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekan Baru: ZANAFA PUBLISHING
- Daulay, Raihana. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzy Pratami dan Astuti, Rini (2016). *Manajemen*, Medan, Indonesia: USU Press.
- Faustyna dan Jumani (2015) “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1), 71-78.
- Handoko, T.Hani (2017). *Manajemen*. Edisi Revisi 2. Cetakan ke-29. Yogyakarta .
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan ke 20. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Zuliandi. Manurung, Saprina dan Irfan (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Press.
- Jufrizien (2018) “Peran Motivasi Kerja Dalam Moderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Perberdayaan dan Penguanan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*, 405-424.
- Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke-3. Depok: Rajawali Pers.
- Kadarisman, (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 3 Jakarta: Rajawali Pers.
- Marsaoly, Kursin M. S dan Nurlaila (2016) “ Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara”. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2 (2), 24-33
- Margaret, Fitra (2017) ”Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit At-Taqwa Gumawang” *Jurnal Kolegial*, 3(1), 95-108
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Nielwaty, Prihati dan Zuhdi (2017) “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau”. *Jurnal Niara*, 15, (1) 1-6.
- Nurkocim, Nurlaila (2016) “ Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmera Timur”. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 1 (1), 28-40

- Sugiyono (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Surabaya: Kencana Prenada Media Group
- Tanjung, Hasrudy (2015) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1), 27-36.
- Toding, Anastasya Yuyun (2016) "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4 (2), 387-399.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : ERVIA PANJAITAN
NPM : 1505161093
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Kapias Batu 8, 12 Januari 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : JL. Bukit Barisan I
Anak ke : Ketiga

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Syamsul Panjaitan
Nama Ibu : Priati
Alamat : Kapias batu 8 Dusun I

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 014630 Tamat Tahun 2008
2. SMP N 2 SILAU LAUT Tamat Tahun 2011
3. SMK SWASTA PEMDA KISARAN Tamat Tahun 2014
4. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2019

ERVIA PANJAITAN
1505161093