

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
RAYA INSURANCE CABANG MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

ASNJAR SIREGAR
NPM 1105160624



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

ASNIJAR SIREGAR, NPM 1105160624, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik perlu didukung dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja yang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Kuisisioner (Angket), Interview, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic package for the social sciens*) versi 16 *for windows*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis Secara parsial. Secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Sedangkan secara simultan Pengawasan dan Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Skripsi ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Stara Satu) Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raya Insurance Cabang Medan”**.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Hasian Siregar dan ibunda tercinta Rohani Tanjung atas segala doa, pengorbanan, nasehat dan dukungan secara moral maupun material yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, Pembantu Dekan (PD) I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, Pembantu Dekan (PD) III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu SE, MBA, Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
10. Seluruh sahabat saya Rama, Intan, Ive, dan abang saya Auli, Jangga, Salman, adik saya Tilan, Ajaroy, yang telah membantu memberikan semangat penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
11. Pimpinan PT. Raya Insurance yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada saya untuk melakukan riset dalam menyelesaikan Skripsil ini, dan seluruh Staf Karyawan yang telah banyak membantu penulis untuk mendapatkan keterangan dan penyediaan data yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, April 2016

Penulis,

ASNIJAR SIREGAR

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritas.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Peran Penting dan Tujuan Kinerja.....	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	13
2. Pengawasan.....	15
a. Pengertian Pengawasan.....	15
b. Arti Penting dan Tujuan Pengawasan.....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	18
d. Indikator Pengawasan.....	20
3. Disiplin Kerja.....	22

a.	Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b.	Arti Penting dan Tujuan Disiplin Kerja.....	24
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
d.	Indikator Disiplin Kerja.....	28
B.	Kerangka Konseptual.....	29
C.	Hipotesis.....	32
BAB III	METODELOGI PENELITIAN	33
A.	Pendekatan Penelitian	33
B.	Defenisi Operasional.....	33
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D.	Populasi dan Sampel	35
E.	Teknik Pengumpulan Data	37
F.	Uji Instrumen Penelitian.....	37
G.	Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A.	Hasil Penelitian	48
1.	Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	48
2.	Karakteristik Responden.....	48
3.	Analisis Variabel Penelitian.....	50
4.	Analisis Hasil Penelitian	57
5.	Uji Asumsi Klasik	59
6.	Uji Hipotesis.....	64
7.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69
B.	Pembahasan	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	33
Tabel III.2	Indikator Pengawasan.....	34
Tabel III.3	Indikator Disiplin Kerja.....	34
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	35
Tabel III.5	Jumlah Populasi.....	36
Tabel III.6	Skala Likert.....	37
Tabel III.7	Validitas Pengawasan.....	39
Tabel III.8	Validitas Disiplin Kerja.....	40
Tabel III.9	Validitas Kinerja Karyawan.....	40
Tabel III.10	Reabilitas Pengawasan.....	41
Tabel III.11	Reabilitas Disiplin Kerja.....	42
Tabel III.10	Reabilitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel IV.1	Skala Likert.....	48
Tabel IV.2	Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.3	Usia.....	49
Tabel IV.4	Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel IV.5	Skor Angket Variabel Pengawasan.....	51
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel IV.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	61

Tabel IV.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	64
Tabel IV.12 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	65
Tabel IV.13 Uji Simultan (Uji F)	68
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian Pengawasan.....	30
Gambar II.1	Paradigma Penelitian Disiplin Kerja.....	31
Gambar II.1	Paradigma Penelitian Pengawasan dan Disiplin Kerja	30
Gambar III.1	Pengujian Hipotesis	46
Gambar IV.1	Grafik Normal P-Plot.....	59
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedatisitas	63
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan. Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerja sama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik, sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktifitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya., Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi misalnya pendidikan, disiplin kerja, pengawasan, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. (Mangkunegara, 2012, hal. 9)

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang lebih baik maka perlu adanya pengawasan di suatu perusahaan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditentukan. Menurut Kadarisman (2012, hal. 171) pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Dengan adanya pengawasan, pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku

yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Menurut Agustini (2011, hal. 72) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan untuk berperilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantornya atau organisasinya.

Begitu pula halnya dengan PT. Raya Insurance Cabang Medan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa juga sangat memperhatikan kinerja karyawannya melalui pengawasan dan disiplin kerja. Namun berdasarkan riset awal yang penulis lakukan di dapati beberapa masalah. Masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat terlihat masih adanya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

. Masalah yang ditemukan di perusahaan yang berkaitan dengan pengawasan adalah pengawasan yang dilakukan belum objektif dan menyeluruh ditandai dengan masih adanya karyawan-karyawan yang kurang terawasi, yaitu dijumpai masih adanya karyawan yang berada diluar ruangan atau meninggalkan kantor pada saat jam bekerja dan tidak adanya teguran bagi karyawan yang

terlambat masuk ke kantor setelah jam istirahat. Oleh sebab itu, pengawasan sangat penting karena pengawasan dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Masalah yang ditemukan di perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah kurangnya tingkat kedisiplinan para karyawan seperti masih adanya karyawan yang terlihat bebas mengobrol pada saat jam bekerja dan masalah yang dibicarakan oleh para karyawan diluar dari pekerjaan atau tidak ada kaitannya dengan pekerjaan atau urusan kantor. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka disiplin akan berjalan dengan baik di suatu perusahaan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi.

Melalui pimpinan organisasi, para karyawan diarahkan untuk selalu mamatuhi peraturan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan adanya masalah dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raya Insurance Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang dimiliki oleh PT. Raya Insurance Cabang Medan diantaranya sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan belum objektif dan menyeluruh, dijumpai masih adanya karyawan yang berada diluar ruangan atau rneninggalkan kantor pada saat jam bekerja dan tidak adanya teguran bagi karyawan yang terlambat masuk ke kantor setelah jam istirahat.
2. Kurangnya tingkat kedisiplinan para karyawan seperti masih adanya karyawan yang terlihat bebas mengobrol pada saat jam bekerja dan masalah yang dibicarakan oleh para karyawan diluar dari pekerjaan atau tidak ada kaitannya dengan pekerjaan atau urusan kantor.
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, masih adanya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktunya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan saja serta yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan ?

3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis :

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis

2. Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan masukan guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan bacaan dalam pembuatan peneliti yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Husaini Usman (2010, hal. 487) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya.

Sedangkan menurut Wibowo (2010, hal. 7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Rivai (2013, hal. 549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Ma'arif dan Kartika (2012, hal. 8) menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam suatu proses kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

b. Peran Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai Veithzal (2009, hal. 309) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja berperan penting dalam membawa perusahaan kearah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja, untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai perusahaan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh apakah kinerja perusahaan baik atau tidak di mata konsumen, karyawan dan lingkungannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Rivai Veithzal (2009, hal. 312) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia.
6. Penugasan kembali.
7. Promosi, kenaikan jabatan.
8. Training atau latihan.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Meningkatkan etos kerja.
11. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
12. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
13. Risetseleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektivitas
14. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan sukses.
15. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
16. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
17. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan masalah pribadi maupun pekerjaan.
18. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
19. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
20. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
21. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
22. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
23. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah. Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan dari penilaian prestasi kerja menurut Murphy dan Cleveland dalam buku Sutrisno (2009, hal. 154) adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir,

program-program kompensasi, promosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan yang pada dasarnya merupakan kesadaran dari manusia itu sendiri. Bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Steers dalam buku Sutrisno (2009, hal. 151) mengatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dan tiga faktor yaitu: *Pertama* kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. *Kedua* kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. *Ketiga* tingkat motivasi kinerja.

Adapun pendapat Byar dan Rue dalam buku Sutrisno (2009, hal. 151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah usaha, abilities (sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas), *Role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan. supervise, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Sedangkan menurut Anoraga (2004, hal. 178-179) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan kerja dan iklim kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Kepemimpinan
13. Kesempatan berprestasi

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, keetrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5. Sikap Etika Kerja

Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi,selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dalamkelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan kinerja karyawan.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima.

8. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya.Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

10. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dana pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12. Kepemimpinan

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan tercapai.

13. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bernadin dan Russel dalam buku Sutrisno (2007, hal. 78) ada 6 kriteria indikator kinerja yaitu :

1. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yang mampu dioptimalkan.
5. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
6. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja, atasan dan bawahan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal. 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Keandalan.
4. Sikap.

Berikut ini penjelasan indikator-indikator kinerja tersebut:

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketrampilan, ketelitian, dan keberhasilan.

2. Kuantitas Kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan.

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan.

Pengawasan menurut Siagian (2011, hal. 125) didefinisikan sebagai berikut yaitu : proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya.

Tidak dapat disangkal bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain. Hal ini akan lebih jelas, bila kita ingat bahwa sesungguhnya fungsi pimpinan yang lima itu, yakni merencanakan,

pengorganisasian, penyusunan, memberi perintah dan pengawasan adalah prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasi tujuan badan usaha. (Manullang, 2006, hal. 172).

Menurut Moekijat (2010, hal. 121) pengawasan mempunyai peranan yang penting dalam manajemen pengawasan, ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul kepada mereka.

Menurut Juliansyah (2013, hal. 283) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari berbagai pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk mengawasi mengontrol dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran berjalan dengan baik.

b. Arti Penting dan Tujuan Pengawasan.

Peran penting pengawasan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan, menetapkan standart pelaksanaan, mengurangi terjadinya penyimpangan, sebagai penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan mengukur kinerja pegawai, pengambilan tindakan koreksi melakukan perbaikan jika ditemukan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi

akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana akan baik jika pengawasan dilakukan secara baik, dan tujuan harus dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah proses pengawasan dilakukan. Dengan demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana.

Menurut Sule, Saefullah (2005, hal. 318) mengemukakan bahwa fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standart kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Manullang (2006, hal. 173) mengatakan pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-

penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya tujuan sehingga seorang manager memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat dengan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut T. Hani Handoko (2012, hal. 366) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

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

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan tersebut :

1. Perubahan Lingkungan Organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan, pimpinan atau manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi sehingga mampu menghadapi tantangan atau

memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur dianalisa, dan dicatat secara tepat bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri perlu selalu dimonitor.

3. Kesalahan-Kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, memesan barang antar komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah diagnose secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manager mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4. Keputusan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manager mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manager dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem pengawasan tersebut, manajer tidak memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi, maka untuk menciptakan pengawasan yang baik dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah jika dibiarkan akan menjadi masalah didalam perusahaan itu sendiri.

d. Indikator Pengawasan.

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Menurut Siagian (2014, hal.7) pengawasan dapat diukur dari indikator yaitu penetapan standar, memantau, pengukuran kerja, membandingkan, dan tindakan perbaikan/koreksi.

Sedangkan T. Hani Handoko (2012, hal. 373) mengemukakan bahwa pengawasan agar menjadi efektif maka pengawasan harus memiliki indikator sebagai berikut:

1. Akurat.
2. Tepat waktu.
3. Objektif dan menyeluruh.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan.
5. Fleksibel.
6. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.
7. Diterima para anggota organisasi.

Penjelasan dari kutipan indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Akurat.

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil

tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu.

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

3. Objektif dan menyeluruh.

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis.

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

5. Fleksibel.

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

6. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

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

7. Diterima para anggota organisasi.

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental dan tingkah laku manusia dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakannya dan terdapat sanksi di dalamnya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib, ketaatan dimana dalam konteks berdisiplin yaitu suatu mentaati tata tertib atau kepatuhan kepada peraturan.

Rivai (2009, hal. 825) menyatakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinungan (2009, hal. 135) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Rofi (2012) dalam penelitian Zuafandi (2015, hal. 11) mengemukakan disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dan aturan-aturan kerja atau dan harapan-harapan.

Sedangkan Fatimah (2014) dalam penelitian Zuafandi (2015, hal. 7) mengemukakan bahwa disiplin kerja secara harfiah kata disiplin berasal dari bahasa Latin *discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Sedangkan menurut Qurrotul Aini (2011) dalam penelitian Zuafandi (2015, hal. 8) disiplin kerja islami adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan dengan syari’ah menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standart dan prosedur yang ada dengan keahlian dan smart kerja yang tinggi serta dilandasi dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab bukan hanya kepada manusia saja akan tetapi terhadap Allah SWT, sebab jabatan atau pekerjaan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab yang kelak akan dimintai pertanggung jawabannya. Dalam pandangan islam shalat dan puasa adalah salah satu bagian dalam bentuk kedisiplinan diri seseorang.

Rivai dan Sagala (2013, hal. 825) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Prihantoro (2012) dalam penelitian Zuafandi (2015, hal. 8) mengemukakan disiplin kerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. (Sutrisno, 2009, hal. 85)

Dunggio (2013) dalam penelitian Zuafandi (2015, hal. 11) mengemukakan disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan defenisi diatas bahwa disiplin kerja adalah aturan dan sikap mental seseorang dalam mematuhi peraturan yang berlaku terhadap organisasi, dan menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin Kerja

Hasibuan (2009, hal. 193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sutrisno (2009, hal. 87-88) mengatakan tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidak hati-hatian, sendaugurau atau pencurian. Disipin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan, disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan, disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja merupakan faktor penentu hasil kinerja karyawan yang amat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan disiplin kerja ada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dalam penelitian Zuafiandi (2015, hal. 14) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah lebih difokuskan pada faktor dorongan (*nafs*), emosi (*qaiib*), pengawasan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balasjasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

Berikut ini penjelasan faktor-faktor disiplin kerja tersebut :

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwatujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhann hidupnya bersama keluarga.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manager yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akanmenciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat

berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman.

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

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah :

1. Tingkat kehadiran.
2. Tata cara kerja.
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja.
5. Tanggung jawab.

Adapun penjelasan dari kutipan diatas adalah sebagai berikut:.

1. Tingkat kehadiran.

Dimana jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktifitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.

2. Tatacara kerja.

Yaitu atauran atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan.

Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna untuk mendapatkan hasil yang baik

4. Kesadaran bekerja.

Yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan dengan atas paksaan.

5. Tanggung jawab.

Dimana kesediaan karyawan mernpertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

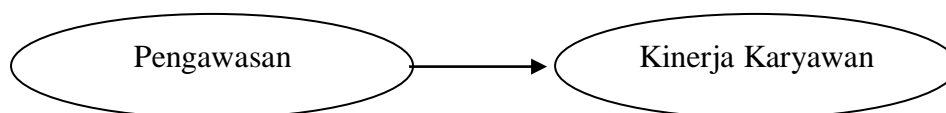
Pengawasan menurut Siagian (2011, hal. 125) didefinisikan sebagai berikut yaitu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih

menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya.

Menurut penelitian terdahulu oleh Selvy Sufyany (2013) yang menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja perlu pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang kurang efektif.

Dengan demikian diketahui bahwa pengawasan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Dengan adanya pengawasan, karyawan akan lebih fokus dan tidak berani sembarangan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut ini:



Gambar II.1
Paradigma Penelitian Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

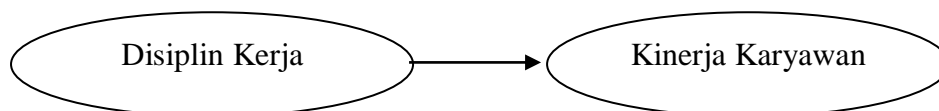
2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 87) menyatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Mariana Kristiyanti (2009) yang menyatakan bahwa disimpulkan secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut ini:



Gambar II.2
Paradigma Penelitian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

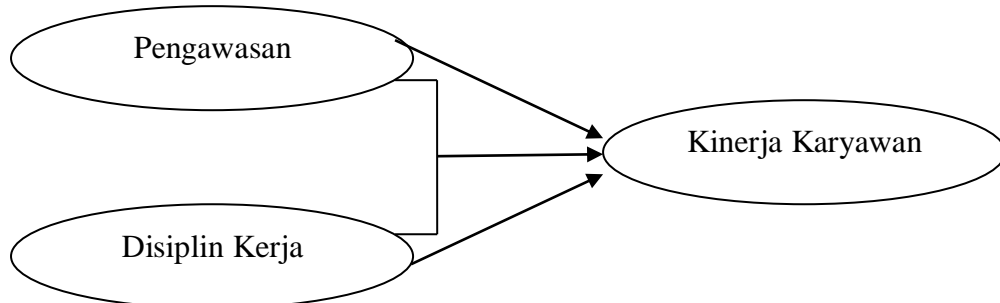
3. Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, Pengawasan dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh baik bagi para karyawan, sehingga akan tercipta kinerja yang baik bagi karyawan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Riza Aprianita (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan perlunya peningkatan pengawasan kepada karyawan serta perlunya meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya dengan kondisi tersebut kinerja karyawan akan semakin tinggi dan meningkat.

Dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka paradigma pengaruh pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar II-3
Paradigma Penelitian Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Raya Insurance Cabang Medan.
3. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Insurance Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, kuantitatif, teknik klasifikasi dan statistik yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dan suatu penelitian.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Karyawan
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keadaan
4	Sikap

2. Pengawasan (X1)

Pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Dengan indikator sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Pengawasan

No	Indikator Pengawasan
1	Akurat
2	Tepat waktu
3	Objektif dan menyeluruh
4	Terpusat pada titik pengawasan
5	Fleksibel
6	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
7	Diterima para anggota organisasi

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator Pengawasan
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Raya Insurance Cabang Medan yang berlokasi di Komplek Multatuli Indah Blok CC 46 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016 s/d Maret 2017, dengan rincian waktu kegiatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Novemb er				Desembe r				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan		■	■																					
2	Pengajuan judul				■																				
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan proposal												■	■	■	■	■								
5	Seminar proposal														■	■	■								
6	Pengolahan data															■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan skripsi																		■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan skripsi																						■	■	■
9	Sidang meja hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014, hal. 148) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Raya Insurance Cabang Medan yang berjumlah 45 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian / Department	Populasi
1	Kepala Kantor Cabang	1
2	Kepala Seksi Administrasi	2
3	Kepala Seksi Pelayanan	2
4	Bagian Administrasi Asuransi	4
5	Bagian Administrsi Pensiun	5
6	Bagian Administrasi PKBL	4
7	Bagian Administrasi SDM dan Umum	4
8	Bagian Administrasi Keuangan	4
9	Bagian Pelaksana Dosir	2
10	Bagian Petugas Pelayanan (CS)	5
11	Petugas Administrasi Wabyar	4
12	Satpam	4
13	Office Boy	4
	Jumlah	45

2. Sampel

Sugiyono (2014, hal. 149) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan tetap PT. Raya Insurance Cabang Medan yang berjumlah 45 orang. Hal ini sesuai menurut Sugiono (2007, hal. 78) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Daftar pertanyaan (angket/kuisisioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan/ Pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di PT. Raya Insurance Cabang Medan menggunakan skala Likert dengan bentuk *Cheklis*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Tabel III.6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sanagat Tidak Setuju (STS)	1

3. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada di PT. Raya Insurance Cabang Medan berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}$$

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai profitabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir dan pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- a. H_0 : $p = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}
- b. H_1 : $p \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).

- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed) $> \alpha 0,05$.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghazali (2004, hal 45), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai Sig.(2-tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilai Sig.(2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid dan jika nilai Sig.(2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III.7
Hasil Pengujian Validitas Pengawasan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,914	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,906	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,905	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,905	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,688	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,777	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,854	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,971	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,846	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,608	0,000 < 0,05	Valid

Tabel III.8
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.908	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,942	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.942	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,929	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,914	0,000 < 0,05	Valid
Item6	0,914	0,000 < 0,05	Valid
Item7	0,355	0,000 < 0,05	Valid
Item8	0,681	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,879	0,000 < 0,05	Valid
Item10	0,900	0,000 < 0,05	Valid

Tabel III.9
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,912	0,000 < 0.05	Valid
Item 2	0,912	0,000 < 0.05	Valid
Item 3	0,901	0,000 < 0.05	Valid
Item 4	0,901	0,000 < 0.05	Valid
Item 5	0,822	0,000 < 0.05	Valid
Item 6	0,783	0,000 < 0.05	Valid
Item 7	0,896	0,000 < 0.05	Valid
Item 8	0,876	0,000 < 0.05	Valid
Item9	0,926	0,000 < 0.05	Valid
Item10	0,912	0,000 < 0.05	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dari 30 item dinyatakan valid, dengan demikian pengujian ini boleh dilanjutkan pada pengujian reabilitas instrument.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2013, hal 83) realibitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Rumus *Cronbach Alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_2^1} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_2^1 = Varians total

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* : $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas menggunakan rumus *cronbach Alpha*.

Tabel III.10

Uji Reabilitas Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	11

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,784 dan lebih besar dari 0,600 dengan demikian instrumen pengawasan dinyatakan reliabel.

Tabel III.11
Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	11

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948 dan lebih besar dari 0,600 dengan demikian instrumen disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel III. 12
Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	11

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 dan lebih besar dari 0,600 dengan demikian instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi untuk memprediksikan perubahan variabel pengawasan dan variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 +$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Pengawasan dan Disiplin

x_1 = Disiplin

x_2 = Pengawasan

e = Kesalahan pengganggu / *Error Term*

2. Uji Asumsi Kasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian 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 (Gujarti, Santoso, Arif, dalam buku Juliandi, 2013. hal. 174).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode ke $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka, dinamakan ada probel autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Cara mengidentifikasi autokorelasi dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal 173), adalah dengan melihat nilai Durbin Waston (D-W), yaitu:

- 1) Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Jika nilai D-W -2 sampai +3 berarti tidak ada autokorelasi.

Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi positif.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel pengawasan dan disiplin secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja karyawan.

Dengan uji statistik korelasi t:

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

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

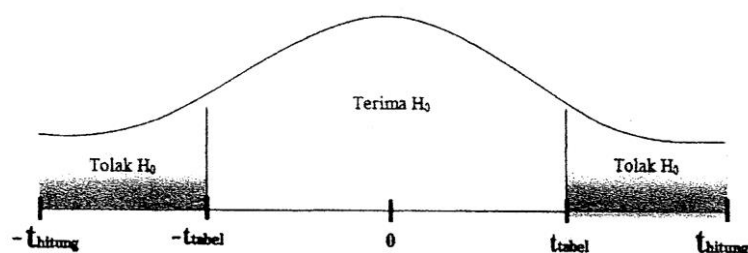
r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlahsampel

Lalu hasil uji t dibandingkan dengan $t_{tabel} \pm t (\alpha_1 n - 1)$ Hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a. $H_0 : r_i = 0$. artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable pengawasan dan variable disiplin dengan Kinerja karyawan.
- b. $H_0 : r \neq 0$, artinya terciapat hubungan signifikan antara variable pengawasan dan variable disiplin dengan Kinerja karyawan.

Kriteria uji dengan distribusi kurva normal t :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variable pengawasan dan variabel disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 0,05$). Dengan uji statistik distribusi F:

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

Dimana:

$R^2(rx_1x_2y)$ = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel pengawasan dan disiplin

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

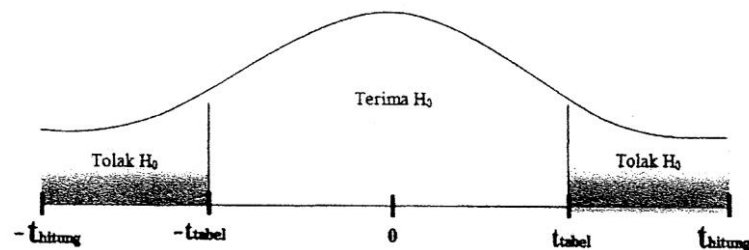
Dibandingkan dengan F tabel = $F(\alpha_1 n - k - 1)$

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_1 - \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh antara variable pengawasan dan variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan.

$H_0: \beta_1 - \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh antara variable pengawasan dan variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan kriteria uji distribusi kurva normal f :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persen variabel pengawasan dan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

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

Dimana :

D = Determinasi

$R^2(r_{x_1x_2y})$ = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pengawasan (X_1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan kepada 45 orang pegawai PT. Raya Insurance Cabang Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel pengawasan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), maupun variabel kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di PT. Raya Insurance Cabang Medan untuk tahun 2017.

Tabel IV.2**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	39	86.7	86.7	86.7
Perempuan	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat di deksripsikan bahwa jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 86,7% atau sebanyak 39 orang sedangkan perempuan hanya 13,3% atau sebanyak 6 orang.

Tabel IV.3**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-40 tahun	18	40.0	40.0	40.0
41-50 tahun	25	55.6	55.6	95.6
> 50 tahun	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa usia yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 41-50 tahun dengan nilai 55,6% atau sebanyak 25 orang, sedangkan 31-40 tahun dengan nilai 40,0% atau sebanyak 18 orang, dan untuk usia >50 dengan nilai 4,4% atau sebanyak 2 orang.

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/ SMK	12	26.7	26.7	26.7
D3	23	51.1	51.1	77.8
S1	8	17.8	17.8	95.6
S2	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwasanya tingkat pendidikan yang terbanyak (mayoritas) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada ditingkat pendidikan D3 sebesar 51,1% atau sebanyak 23 orang dan SMA sebesar 26,7% atau sebanyak 12 orang dan S1 sebesar 17,8% atau sebanyak 8 orang dan S2 sebesar 4,4% atau sebanyak 2 orang.

3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini analisis sajian tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Pengawasan (X_1)

Variabel pengawasan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap pengawasan (X_1) dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	62,2	17	37,8	0	0	0	0	0	0	45	100
2	26	57,8	19	42,2	0	0	0	0	0	0	45	100
3	24	53,3	21	46,7	0	0	0	0	0	0	45	100
4	24	53,3	21	46,7	0	0	0	0	0	0	45	100
5	11	24,4	34	75,6	0	0	0	0	0	0	45	100
6	14	31,1	31	68,9	0	0	0	0	0	0	45	100
7	18	40,0	11	24,4	16	35,6	0	0	0	0	45	100
8	14	31,1	14	31,1	17	37,8	0	0	0	0	45	100
9	5	11,1	27	60,0	13	28,9	0	0	0	0	45	100
10	37	82,2	8	17,8	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan dalam bekerja saya selalu diawasi pimpinan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang atau 62,2%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan selalu melakukan absensi karyawan pada saat masuk jam kerja, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 orang atau 57,8%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan mengawasi pekerjaan secara objektif pada karyawan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 24 orang atau 53,3%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan selalu mengevaluasi bentuk-bentuk pengawasn kerja kepada karyawan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 24 orang atau 53,3%

5. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan lebih terpusat bagi karyawan yang sering melakukan penyimpangan, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 34 orang 75,6%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan dalam membuat peraturan perusahaan selalu menyesuaikan dengan bidang kerja yang ada, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 31 orang 68,9%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan perusahaan tidak hanya berlaku bagi karyawan tertentu saja melainkan secara keseluruhan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 18 orang atau 40,0%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat fleksibel dan selalu siap dalam menghadapi segala masalah, saat ini mayoritas responden menjawab kurang setuju 17 orang atau 37,8%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan perusahaan menjadi pedoman bagi semua pekerja, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 27 orang 60,0%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan penetapan peraturan yang berlaku di perusahaan di terima oleh seluruh karyawan, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 37 orang atau 82,2%

Kesimpulan dari jawaban skor angket untuk variabel pengawasan di atas bahwa responden menjawab secara bervariasi, ada yang setuju dan ada yang kurang setuju.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja (X₂) dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	31,1	14	31,1	17	37,8	0	0	0	0	45	100
2	13	28,9	14	31,1	18	40,0	0	0	0	0	45	100
3	15	33,3	15	33,3	15	33,3	0	0	0	0	45	100
4	19	42,2	15	33,3	11	24,4	0	0	0	0	45	100
5	23	51,1	15	33,3	7	15,6	0	0	0	0	45	100
6	23	51,1	15	33,3	7	15,6	0	0	0	0	45	100
7	15	33,3	4	8,9	13	28,9	13	28,9	0	0	45	100
8	27	60,0	4	8,9	4	8,9	10	22,2	0	0	45	100
9	25	55,6	12	26,7	8	17,8	0	0	0	0	45	100
10	19	42,2	18	40,0	8	17,0	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tingkat kehadiran saya selalu diawasi pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang atau 37,8%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu datang ke kantor sebelum jam kerja di mulai, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 40,0%
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah di tetapkan, mayoritas responden

menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 33,3%, setuju sebanyak 15 orang atau 33,3%, kurang setuju sebanyak 15 orang atau 33,3%.

4. Jawaban responden tentang pernyataan tata cara kerja yang ditentukan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 42,2 %.
5. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan atasan selalu saya kerjakan dengan baik sesuai dengan arahan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya sudah bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 23 orang atau 51,1%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya sadar bahwa saya harus bekerja dengan baik tanpa ada paksaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 15 orang atau 33,3%
8. Jawaban responden tentang pernyataan seorang karyawan harus memiliki kesadaran dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 orang atau 60,0%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang atau 55,6%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 19 orang atau 42,2%.

Kesimpulan dari jawaban skor angket untuk variabel disiplin kerja di atas bahwa responden menjawab secara bervariasi, ada yang setuju dan ada yang kurang setuju.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	64,4	16	35,6	0	0	0	0	0	0	45	100
2	29	64,4	16	35,6	0	0	0	0	0	0	45	100
3	25	55,6	20	44,4	0	0	0	0	0	0	45	100
4	25	55,6	20	44,4	0	0	0	0	0	0	45	100
5	18	40,0	27	60,0	0	0	0	0	0	0	45	100
6	15	33,3	30	66,7	0	0	0	0	0	0	45	100
7	15	33,3	21	46,7	9	20,0	0	0	0	0	45	100
8	8	17,8	25	55,6	12	26,7	0	0	0	0	45	100
9	6	13,3	23	51,1	16	35,6	0	0	0	0	45	100
10	29	64,4	16	35,6	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.

3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu dapat diandalkan dalam bekerjasama di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 60,0%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu siap dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak sebanyak 30 orang atau 66,7%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 46,7%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mempunyai komitmen yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
9. Jawaban reponden tentang pernyataan saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di berikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan sesama karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.

Kesimpulan dari jawaban skor angket untuk variabel kinerja karyawan di atas bahwa responden menjawab secara bervariasi, ada yang setuju dan ada yang kurang setuju.

4. Analisis Hasil Penelitian

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perhatian terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi.

a. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 16.

Tabel IV.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1				
	(Constant)	2,585	2,314	
	Pengawasan	,809	,091	,935
	Disiplin Kerja	,071	,063	,935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari tabel diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta = 2,585

Pengawasan = 0,809

Disiplin Kerja = 0,071

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,585 + 0,809 + 0,071 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,585 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 2,585.
- 2) Nilai pengawasan X_1 sebesar 0,809 menunjukkan bahwa jika pengawasan ditingkatkan 100% maka pengawasan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap kinerja sebesar 0,809 dilihat dari *Standardized coefisien* pada tabel IV.14 Hasil uji regresi linier berganda.
- 3) Nilai disiplin kerja X_2 sebesar 0,071 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan 100% maka disiplin kerja mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,071 dilihat dari *Standardized coefisien* pada tabel IV.14 Hasil uji regresi linier berganda.

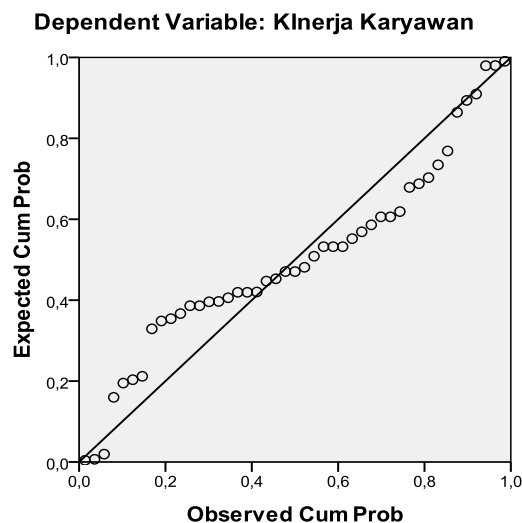
5. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot.

Gambar IV.I
Grafik Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Pada 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.

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 169) Uji Asumsi yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistik non parametik *Kolgomorov – Smirnov* (K-S) dengan membuat kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai

probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *Kolgomorov –Smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed) $> \alpha = 0,05$).

Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel IV.15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,73172608
Most Extreme Differences	Absolute	,170
	Positive	,134
	Negative	-,170
Kolmogorov-Smirnov Z		1,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai *kolgomorov smirnov* adalah adalah 1,139 dan signifikasinya pada 0,149 Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (karena Asymp. Sig. (2-tailed) $0,149 > 0,05$ dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika pada model regresi terjadi multikolinieritas, maka koefisien regresi tidak dapat ditaksir dan nilai standart error menjadi tidak terhingga. Untuk terlihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dan lawannya.

1. *Nilai tolerance* dan lawannya
2. *Variance Infaction Factor*

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen yang lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$. Hasil dari multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.16

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Pengawasan	,935	1,070
Disiplin Kerja	,935	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Vector* (VIF) untuk variabel pengawasan (X_1) sebesar 1,070, variabel disiplin

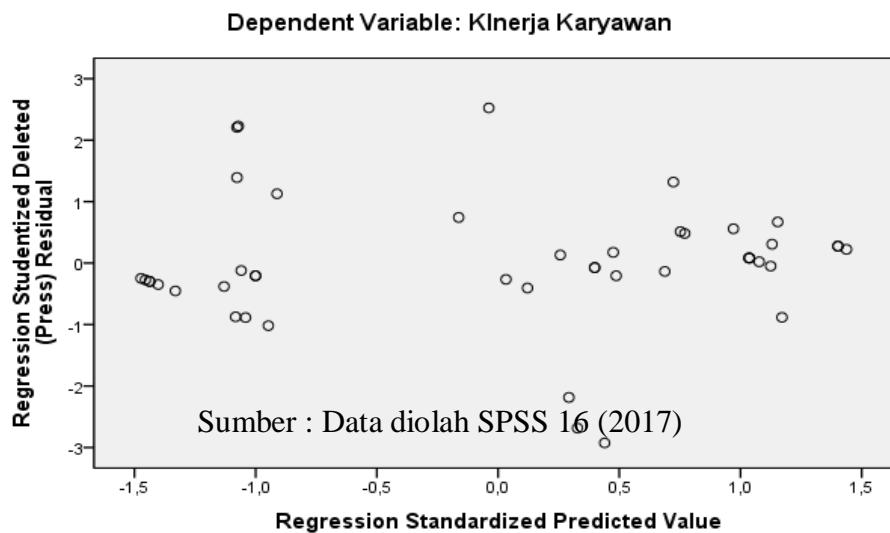
kerja (X_2) sebesar 1,049. Demikian juga nilai *Tolerance* pada pengawasan 0,935 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,935 dari masing-masing variabel nilai *tolerance* > dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian tidak terjadi Multikolinieritas dalam variabel bebannya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi nilai independen. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti ada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta tidak ada titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari grafik scatter plot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja karyawan.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya, dalam model regresi. Jika terjadi autokorelasi dalam model regresi berarti koefisien korelasi yang diperoleh menjadi tidak akurat, sehingga model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas autokorelasi. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan

melakukan pengujian Durbin-Waston (D–W). Tabel dbawah ini berikut menyajikan hasil uji D-W dengan menggunakan program *SPSS Vresi 16*.

Tabel IV.17
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,828	,685	,670	2,79601	2,429

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16 (2017)

Kriteria untuk penilaian terjadinya autokorelasi yaitu :

1. Jika nilai D–W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Jika nilai D–W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika nilai D–W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai Durbin – Waston yang di dapat sebesar 2,429 yang berarti termasuk pada kriteria kedua, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji – t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS 16 maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Bentuk pengujian :

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan**Tabel IV. 18****Hasil Uji Parsial (Uji t)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,585	2,314		1,117	,270
Pengawasan	,809	,091	,796	8,891	,000
Disiplin Kerja	,071	,063	,101	1,128	,266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

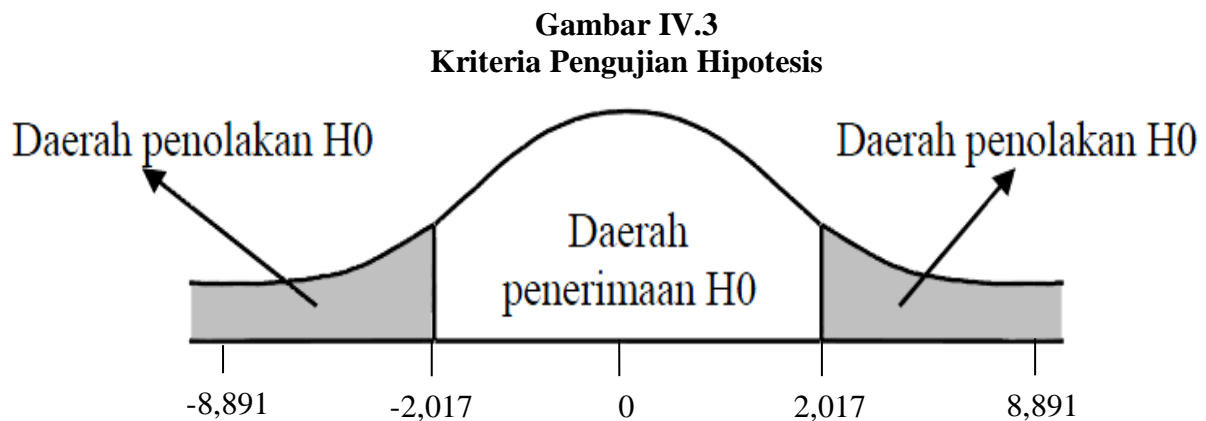
Hasil pengujian statistik t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 45-2 = 43$ adalah 2,017, untuk itu $t_{\text{hitung}} = 8,891$ dan $t_{\text{tabel}} = 2,017$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a) H_0 diterima jika : $-2,017 \leq t_{hitung} \leq 2,017$, pada $\alpha = 5\%$
 b) H_0 ditolak jika : $8,891 > 2,017$ atau $-8,891 < -2,017$

Kriteria pengujian hipotesis :



Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh $8,891 > 2,017$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

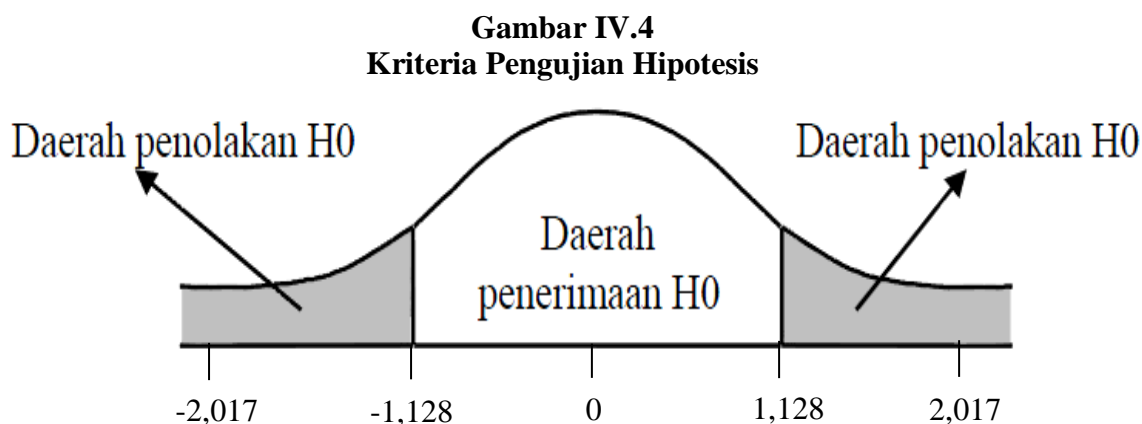
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individu (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 45 - 2 = 43$ adalah 2,017. Untuk itu $t_{hitung} = 1,128$ dan $t_{tabel} = 2,017$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a) H_0 diterima jika : $-2,017 \leq t_{hitung} \leq 2,017$, pada $\alpha = 5\%$

b) H_0 ditolak jika : $1,128 > 2,017$ atau $-1,128 < -2,017$



Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $1,128 < 2,017$, dan mempunyai nilai signifikansi $0,266 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

b. Uji Simultan (Uji – F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja) secara simultan dapat diterima sebagai model penelitian.

Kreteria Pengujian :

1. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
2. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.19
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714,458	2	357,229	45,695	,000 ^a
	Residual	328,342	42	7,818		
	Total	1042,800	44			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 16 (2017)

Bertujuan untuk menghitung hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji

F pada tingkat $\alpha = 5\%$, nilai F_{tabel} untuk $n = 45$ adalah sebagai berikut :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$$

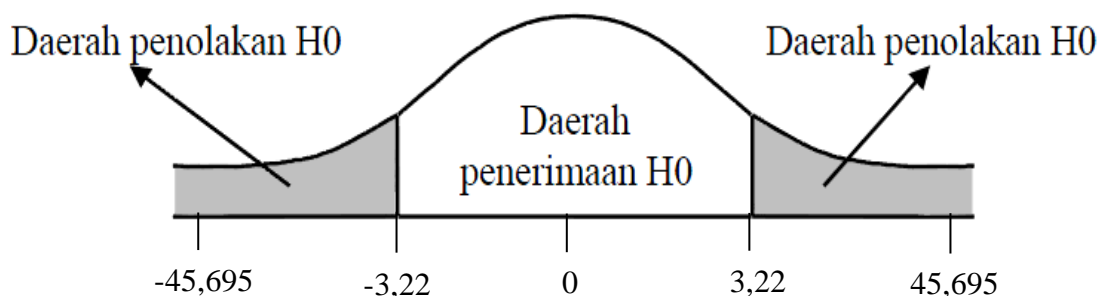
$$F_{hitung} = 45,695 \text{ dan } F_{tabel} = 3,22$$

Kreteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima jika $= F_{hitung} \leq 3,22$ atau $- F_{hitung} \geq 3,22$
2. H_0 ditolak jika $= F_{hitung} > 3,22$ atau $- F_{hitung} < 3,22$

Kreteria Pengujian Hipotesis :

Gambar IV.5
Kreteria Pengujian Hipotesis



Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 45,695 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,22 dengan signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,695 > 3,22$), maka H_a diterima

dan H_0 ditolak, artinya pengawasan dan disiplin kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Raya Insurance Cabang Medan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase variabel independen yang teliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinasi sekisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV.20
Uji Koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828	,685	,670	2,79601

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Semakin tinggi nilai *R-square* maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar nilai *R-square* 0,685 atau 68,5% menunjukkan 68,5% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi pengawasan dan disiplin kerja. Sisanya 31,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun peneliti terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pada perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini adalah lima bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis 1 penelitian terbukti bahwa pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 8,891 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,017. Dengan demikian $8,891 > 2,017$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

Hal ini berarti peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan, maka dari itu pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Moekijat (2010, hal. 121) pengawasan mempunyai peranan yang penting dalam manajemen pengawasan, ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya

pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul kepada mereka.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan, artinya jika pengawasan yang di lakukan pimpinan sudah baik, maka kinerja karyawannya juga ikut membaik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 1,128 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,017 dengan demikian $1,128 < 2,017$ dan nilai signifikan $0,266 < 0,05$, artinya H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa dengan tingkat disiplin kerja yang rendah tidak mempengaruhi kinerja para karyawan PT. Raya Insurance Cabang Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,071 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja para pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai pada PT. Raya Insurance Cabang Medan akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2012 hal 86) yang menyatakan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang morosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan, artinya jika disiplin kerja sudah baik, maka kinerja karyawan juga ikut membaik.

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. Dari hasil uji ANOVA (*Analysis of variance*) pada tabel dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 45,695 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} 3,22. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,695 > 3,22$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$, maka H_0 ditolak H_a diterima jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

Hal ini berarti pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan, maka dari itu pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Vero Afief Syahputra (2011) yang menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

penulis, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. hal ini menandakan jika semakin baik pengawasan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja para pegawai pada PT. Raya Insurance Medan.
2. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik, maka kerja karyawan semakin membaik.
3. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan. Hal ini menunjukkan bila pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama ditingkatkan dan diperhatikan lagi oleh instansi maka kinerja para karyawan PT. Raya Insurance Cabang Medan akan Meningkatkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan belum cukup baik, sehingga perlu ditingkatkan kembali, agar dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan dan perusahaan.
2. Sebaiknya disiplin kerja karyawan pada PT. Raya Insurance Cabang Medan perlu ditingkatkan sebab disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Kinerja karyawan dalam hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius sebab dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan, dinilai dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*.
Madenatera : Medan
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, (2005). *Pengantar Manajemen*,
Edisi Pertama, Jakarta.: Keneana Prenadamedia Group,
- Hasibuan, Malayu SP, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,
Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husaini Usman, (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi
Ketiga, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Imam Ghozali, (2004). *Manajemen*, Cetakan ke tiga Universitas Diponegoro
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* Cetakan Pertama,
Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Juliansyah Noor, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Cetakan ke satu, Jakarta
PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Cetakan Kesepuluh, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, (2006). *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kesembilan belas,
Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parlagutan, (2012). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*
- Rivai Veithzal , (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,
Edisi Satu, Cetakan Kesatu, Jakarta: PT. Rajawali Pers

Riza Aprianita, (2013). *Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*

Selvy Sufyany, (2013). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember.*

Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta..

Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana

T. Hani Handoko, (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Cetakan kesembilan belas, Yogyakarta : BPF

Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi ke empat, Jakarta, Penerbit : Rajawali Pers, 2014

Zuafandi, (2015). *Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*

<http://www.pengawasan> dalam organisasi.com//.

Correlations Pengawasan

[DataSet0]

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	Ttl
item1	Pearson Correlation	1	,911**	,833**	,833**	,443**	,524**	,832**	,879**	,753**	,597**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item2	Pearson Correlation	,911**	1	,914**	,914**	,486**	,574**	,718**	,856**	,713**	,544**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item3	Pearson Correlation	,833**	,914**	1	1,000**	,532**	,629**	,715**	,840**	,680**	,497**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item4	Pearson Correlation	,833**	,914**	1,000**	1	,532**	,629**	,715**	,840**	,680**	,497**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item5	Pearson Correlation	,443**	,486**	,532**	,532**	1	,846**	,447**	,733**	,593**	,264	,688**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,079	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item6	Pearson Correlation	,524**	,574**	,629**	,629**	,846**	1	,574**	,866**	,592**	,312*	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,037	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item7	Pearson Correlation	,832**	,718**	,715**	,715**	,447**	,574**	1	,809**	,690**	,426**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,004	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item8	Pearson Correlation	,879**	,856**	,840**	,840**	,733**	,866**	,809**	1	,773**	,525**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item9	Pearson Correlation	,753**	,713**	,680**	,680**	,593**	,592**	,690**	,773**	1	,630**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item10	Pearson Correlation	,597**	,544**	,497**	,497**	,264	,312*	,426**	,525**	,630**	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,079	,037	,004	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Ttl	Pearson Correlation	,914**	,906**	,905**	,905**	,688**	,777**	,854**	,971**	,846**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Correlations Disiplin Kerja

[DataSet0]

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	Ttl
item1	Pearson Correlation	1	1,000**	,830**	,830**	,606**	,525**	,720**	,743**	,871**	1,000**	,912**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item2	Pearson Correlation	1,000**	1	,830**	,830**	,606**	,525**	,720**	,743**	,871**	1,000**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item3	Pearson Correlation	,830**	,830**	1	1,000**	,730**	,632**	,727**	,692**	,780**	,830**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item4	Pearson Correlation	,830**	,830**	1,000**	1	,730**	,632**	,727**	,692**	,780**	,830**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item5	Pearson Correlation	,606**	,606**	,730**	,730**	1	,866**	,796**	,659**	,684**	,606**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item6	Pearson Correlation	,525**	,525**	,632**	,632**	,866**	1	,853**	,666**	,664**	,525**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item7	Pearson Correlation	,720**	,720**	,727**	,727**	,796**	,853**	1	,821**	,763**	,720**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item8	Pearson Correlation	,743**	,743**	,692**	,692**	,659**	,666**	,821**	1	,868**	,743**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item9	Pearson Correlation	,871**	,871**	,780**	,780**	,684**	,664**	,763**	,868**	1	,871**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item10	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,830**	,830**	,606**	,525**	,720**	,743**	,871**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Ttl	Pearson Correlation	,912**	,912**	,901**	,901**	,822**	,783**	,896**	,876**	,926**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Correlations Kinerja Karyawan

[DataSet0]

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	Ttl
item1	Pearson Correlation	1	1,000**	,830**	,830**	,606**	,525**	,720**	,743**	,871**	1,000**	,912**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item2	Pearson Correlation	1,000**	1	,830**	,830**	,606**	,525**	,720**	,743**	,871**	1,000**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item3	Pearson Correlation	,830**	,830**	1	1,000**	,730**	,632**	,727**	,692**	,780**	,830**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item4	Pearson Correlation	,830**	,830**	1,000**	1	,730**	,632**	,727**	,692**	,780**	,830**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item5	Pearson Correlation	,606**	,606**	,730**	,730**	1	,866**	,796**	,659**	,684**	,606**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item6	Pearson Correlation	,525**	,525**	,632**	,632**	,866**	1	,853**	,666**	,664**	,525**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item7	Pearson Correlation	,720**	,720**	,727**	,727**	,796**	,853**	1	,821**	,763**	,720**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item8	Pearson Correlation	,743**	,743**	,692**	,692**	,659**	,666**	,821**	1	,868**	,743**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item9	Pearson Correlation	,871**	,871**	,780**	,780**	,684**	,664**	,763**	,868**	1	,871**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
item10	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,830**	,830**	,606**	,525**	,720**	,743**	,871**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Ttl	Pearson Correlation	,912**	,912**	,901**	,901**	,822**	,783**	,896**	,876**	,926**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

DISIPLIN KERJA

NO	JAWABAN RESPONDEN DISIPLIUN KERJA										JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	18
4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
7	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	25
8	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
10	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
13	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	25
14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
15	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	18
16	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24
17	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
18	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
23	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	33
24	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
28	2	3	4	4	4	4	1	2	3	3	30
29	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	33
30	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
31	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	31
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
33	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
36	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
37	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	33
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
39	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	33
40	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24

FREKUENSI ALL VARIANS

Statistics

		jenis kelamin	usia	tingkat pendidikan
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	39	86,7	86,7	86,7
	perempuan	6	13,3	13,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 tahun	18	40,0	40,0	40,0
	41-50 tahun	25	55,6	55,6	95,6
	> 50 tahun	2	4,4	4,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	12	26,7	26,7	26,7
	D3	23	51,1	51,1	77,8
	S1	8	17,8	17,8	95,6
	S2	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**FREKUENSI VARIABEL
PENGAWASAN**

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	17	37,8	37,8	37,8
	kurang setuju	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	19	42,2	42,2	42,2
	kurang setuju	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	21	46,7	46,7	46,7
	kurang setuju	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	21	46,7	46,7	46,7
	kurang setuju	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	34	75,6	75,6	75,6
	kurang setuju	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	31	68,9	68,9	68,9
	kurang setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	35,6	35,6	35,6
	tidak setuju	11	24,4	24,4	60,0
	kurang setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	17	37,8	37,8	37,8
	tidak setuju	14	31,1	31,1	68,9
	kurang setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	13	28,9	28,9	28,9
	tidak setuju	27	60,0	60,0	88,9
	kurang setuju	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	8	17,8	17,8	17,8
	tidak setuju	37	82,2	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**FREKUENSI VARIABEL
DISIPLIN KERJA**

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	14	31,1	31,1	31,1
	kurang setuju	17	37,8	37,8	68,9
	setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	13	28,9	28,9	28,9
	kurang setuju	18	40,0	40,0	68,9
	setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	15	33,3	33,3	33,3
	kurang setuju	15	33,3	33,3	66,7
	setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	19	42,2	42,2	42,2
	kurang setuju	11	24,4	24,4	66,7
	setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	23	51,1	51,1	51,1
	kurang setuju	7	15,6	15,6	66,7
	setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	23	51,1	51,1	51,1
	kurang setuju	7	15,6	15,6	66,7
	setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	13	28,9	28,9	28,9
	tidak setuju	15	33,3	33,3	62,2
	kurang setuju	13	28,9	28,9	91,1
	setuju	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	10	22,2	22,2	22,2
	tidak setuju	27	60,0	60,0	82,2
	kurang setuju	4	8,9	8,9	91,1
	setuju	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	8	17,8	17,8	17,8
	tidak setuju	25	55,6	55,6	73,3
	kurang setuju	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	8	17,8	17,8	17,8
	tidak setuju	19	42,2	42,2	60,0
	kurang setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**FREKUENSI VARIABEL
KINERJA KARYAWAN**

Item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	16	35,6	35,6	35,6
kurang setuju	29	64,4	64,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	16	35,6	35,6	35,6
kurang setuju	29	64,4	64,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	20	44,4	44,4	44,4
kurang setuju	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	20	44,4	44,4	44,4
kurang setuju	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	27	60,0	60,0	60,0
kurang setuju	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	30	66,7	66,7	66,7
kurang setuju	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	9	20,0	20,0	20,0
tidak setuju	21	46,7	46,7	66,7
kurang setuju	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	12	26,7	26,7	26,7
	tidak setuju	25	55,6	55,6	82,2
	kurang setuju	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	35,6	35,6	35,6
	tidak setuju	23	51,1	51,1	86,7
	kurang setuju	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	35,6	35,6	35,6
	tidak setuju	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

KINERJA KARYAWAN

NO	JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN										JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
7	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
8	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
11	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
12	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
17	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
19	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
20	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
21	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
24	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
25	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
26	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
27	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
30	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
31	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
32	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
34	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
35	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
36	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
38	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
39	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
40	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
43	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
45	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	11

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	11

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	11