

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR WILAYAH 1 MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : Jefri Ananda
NPM : 1905160591
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 Agustus 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : JEFFRI ANANDA
NPM : 1905160591
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH 1 MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. RADIMAN, SE., M.Si.)

Penguji II

(QAHFI ROMULA SIREGAR, SE., M.M.)

Pembimbing

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : JEFRI ANANDA
NPM : 1905160591
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMENSUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH 1
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jefri Ananda
NPM : 1905160591
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaikan ditandai	9/8/23	
Bab 2	identifikasi masalah & kerangka konseptual	9/8/23	
Bab 3	hipotesis	9/8/23	
Bab 4	metode penelitian; uji t; uji F	9/8/23	
Bab 5	ok	10/8/23	
Daftar Pustaka	ok	10/8/23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace vikny usyir hujir	10/8/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

^{ace}
10/8/23 Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN

NAMA : Jefri Ananda

NPM : 1905160591

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Bagian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian bagian yang dirujuk sumbernya. Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 14 Agustus 2023

Saya yang menyatakan



Jefri Ananda
1905160591

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH 1 MEDAN

Jefri Ananda

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
E- mail : @gmail.com

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar dari perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan mudah. Perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (3) mengetahui dan menganalisis mengetahui pengaruh simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Total populasi sebesar 56 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner. Teknik analisa data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja, pengawasan kerja, disiplin kerja, sumber daya manusia

ABSTRACT

The Effect Of Work Supervision, And Work Discipline On Employee Performance In Employees Of PT Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan

Jefri Ananda

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
E-mail : @gmail.com

Human resources are the biggest asset of the company in achieving organizational goals. The organization's goals can be achieved easily through efficient and effective utilization of human resources. Companies must be able to optimize the potential of employees to produce high performance to achieve organizational goals. This study aims to (1) determine and analyze the effect of work supervision on employee performance and (2) identify and analyze the effect of work discipline on employee performance. (3) knowing and analyzing the simultaneous influence of work supervision and work discipline on employee performance. The population in this study are employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office 1 Medan. The total population is 56 people with a sampling technique using saturated sampling techniques with the entire population being sampled. The data collection technique used an instrument in the form of a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression methods using the SPSS 16 application. Based on the study's results, it was found that the variables of work supervision and work discipline have a partially significant effect on employee performance.

Keyword: performance, work supervision, work discipline, human resources

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Alm. Abdul Jalil Dalimunthe dan Ibunda Nur Asia Hannum tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak

memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Drs. Muhhammad Elfi Azhar, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2023
Penulis

JEFRI ANANDA
1905160591

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.2. Pengawasan Kerja	15
2.1.3. Disiplin Kerja	21
2.1.4. Budaya Organisasi.....	30
2.2. Kerangka Konseptual	37
2.2.1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	39
.....	39
2.2.4. Pengaruh Pengawasan kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya	39
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.3. Hipotesis.....	41
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Pendekatan Penelitian.....	42
3.2. Definisi Operasional Variabel	42
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	44

3.3.1.	Tempat Penelitian	44
3.3.2.	Waktu Penelitian	44
3.4.	Populasi Dan Sampel.....	44
3.4.1.	Populasi	44
3.4.2.	Sampel	45
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5.1.	Kuesioner.....	45
3.6.	Teknik Analisis Data	48
3.6.1.	Uji Asumsi Klasik	49
3.6.2.	Regresi Linear Berganda	50
3.6.3.	Uji Hipotesis	51
3.6.4.	Koefisien Determinasi (R²)	53
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1.	Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian	54
4.1.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	55
4.1.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	55
4.1.3	Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan ..	56
4.1.4	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	57
4.2.	Analisa Deskriptif Hasil Pendapat Responden	58
4.2.1	Dekripsi variabel kinerja karyawan	58
4.2.2	Dekripsi variabel pengawasan kerja	60
4.2.3	Dekripsi variabel disiplin kerja	62
4.2.4	Dekripsi variabel budaya organisasi.....	64
4.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas	65
4.4.	Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1	Uji Normalitas	67
4.4.2	Uji Heterokedastisitas.....	69
4.4.3	Uji Multikolinieritas	70
4.4.4	Uji Autokorelasi	71
4.5.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.6.	Pengujian Hipotesis	73
4.6.1	Uji pengaruh parsial (uji t)	74

4.6.2 Uji pengaruh simultan (uji F)	75
4.6.3 Analisis koefisien determinasi (R^2)	77
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
4.6.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
BAB V PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran.....	83
5.3. Keterbatasan Penelitian	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3. 2 Skedul Rencana Penelitian	44
Tabel 3. 3 Skala Likert	46
Tabel 4. 1 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 4. 2 Frekuensi responden berdasarkan usia	56
Tabel 4. 3 Frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	57
Tabel 4. 4 Frekuensi responden berdasarkan masa kerja	57
Tabel 4. 5 Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan	58
Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban responden mengenai pengawasan kerja.....	60
Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban responden mengenai disiplin kerja	62
Tabel 4. 8 Hasil uji validitas dan reliabilitas	66
Tabel 4. 9 Hasil normalitas kolmogrov-smirnov.....	68
Tabel 4. 10 Hasil uji multikolinieritas.....	70
Tabel 4. 11 Hasil uji auto korelasi	71
Tabel 4. 12 Hasil uji regresi linier berganda	72
Tabel 4. 15 Hasil uji t.....	74
Tabel 4. 14 Hasil uji F.....	76
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi (R^2)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 3 Pengaruh Pengawasan kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t	52
Gambar 3. 2 Kurva Uji F	53
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Grafik P Plot.....	68
Gambar 4. 2 Uji Scatterplot.....	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi barang atau jasa. Dalam perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, Perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut yang dalam mengelolanya di bantu 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 di harapkan dapat tercapai secara maksimal.

Perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar, karena manajemen sumber daya manusia merupakan aset terbesar dari perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya (Yusnandar et al., 2020). Kinerja yang baik dan benar tergantung dari pimpinan dan dari sumber daya manusianya, selain itu juga di butuhkan pengawasan dan disiplin oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang benar, akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan (Bahagia et al., 2019).

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mencapai tujuan perusahaan dengan

memperhatikan pengawasan kerja dan disiplin kerja. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2016).

Selain pengawasan, faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan, pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Diukur dengan indikator yaitu tujuan dan kemampuan, ketegasan, sanksi hukum dan hubungan sesama pekerja. Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai yang menerapkan kedisiplinan kerja maka akan menghasilkan atau memberikan dampak kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Nadeak et al., 2022). Tanpa disiplin pegawai yang tinggi dan baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Abdurrahmat, 2015).

Selain faktor pengawasan kerja dan disiplin kerja, faktor lainnya yang berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya

organisasi sendiri merupakan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan serta diyakini oleh semua anggota organisasi yang memiliki fungsi sebagai acuan dalam berperilaku dalam organisasi dengan tujuan mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang baik tanpa adanya pengawasan serta disiplin tentunya tidak akan menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan. Dimana, organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat dan positif akan meningkatkan kesadaran dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Hutabarat, 2019).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Sugiyono & Rahajeng, 2022)

PT. Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan merupakan salah satu Badan Usahan Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat. Manajemen PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan memiliki sistem yang digunakan untuk mengamati kinerja karyawan melalui pengawasan kerja dan disiplin kerja. Namun berdasarkan riset awal yang penulis lakukan di dapat beberapa masalah. Masalah yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang di bebaskan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal

tersebut dapat di lihat masih adanya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai dengan tepat waktu yang seharusnya telah di tentukan mengakibatkan tertundanya pemberian hasil lapoan kerja kepada pimpinan, Karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan standart yang telah ditentukan oleh atasan atau perusahaan, masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, kurang adanya pengawasan pimpinan terhadap bawahan, munggunakan gadget di luar keperluan pekerjaan, karyawan pulang lebih awal

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang memiliki budaya AKHLAK yang terdiri dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Budaya ini bertujuan untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Perseroan. Budaya perusahaan harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan. Namun, dalam pengamatan banyak karyawan tidak menerapkan budaya organsasi, dengan masih terdapatnya sejumlah karyawan yang pulang di bawah jam yang ditentukan. Hal ini tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan belum akurat, tepat waktu dan tidak menyeluruh, sehingga karyawan tidak disiplin terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin karena kurangnya ketegasan pimpinan dalam bekerja, hal ini mengakibatkan penurunan kinerja.
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan kualitas, kurangnya tanggung jawab karyawan, masih adanya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktunya karena kurangnya disiplin.
4. Budaya organisasi yang dimiliki belum mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan masih terdapatnya karyawan yang pulang dibawah jam yang telah ditentukan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan saja serta yang menjadi objek penelitiannya adalah pegawai tetap yang bekerja pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan?
4. Apakah pengawasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan.

1.6. 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 di inginkan.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya : Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal menurut KBBI berasal dari kata dasar kerja yang dapat didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja (Marbun & Jufrizen, 2022). 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 atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Azhar & Alfihamsyah, 2021).

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Arianty et al., 2016) mengemukakan kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut (Jufrizen et al., 2021) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama waktu atau periode tertentu di dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Suhanta et al., 2022) Kinerja berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Jufrizen Jufrizen, 2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Menurut (Sembiring et al., 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. 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.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Iskandar & Yusnandar, 2021) yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang ditetapkan

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terpacu atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

8) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Raihanah Daulay et al., 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.1.3. Tujuan Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) bagi perusahaan kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang.

3) Kerencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang.

5) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan dapat penyesuaian kompensasi.

6) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

7) Komunikasi efektif antara atasan bawahan budaya sanksi

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

8) Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) terdapat beberapa tujuan kinerja karyawan, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberi kesempatan dan peluang kerja yang adil
3. Mengetahui pemetaan kemampuan karyawan
4. Penyesuaian dan kompensasi

5. Untuk melakukan diagnosa terhadap kesalahan desain pekerjaan
6. Serta penilaian terhadap proses rekrutmen dan seleksi

2.1.1.4. Komponen Kinerja

Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen kinerja (Kasmir, 2016) yang umum diberikan yaitu:

1) Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai pulang kerja.

2) Kejujuran

Kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Tanggung jawab

Karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kerjanya akan naik.

4) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

5) Loyalitas

Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan.
Biasanya loyalitas

6) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Artinya di dalam suatu perusahaan ada yang boleh dilakukan dan ada yang tidak boleh dilakukan.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurhasanah et al., 2022), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

(Sukiyah et al., 2021) menyatakan terdapat empat indikator utama dalam penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, dilakukan dengan mengukur persepsi karyawan terhadap kesempurnaan tugas yang dilakukan.
2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, jumlah unit maupun jumlah siklus aktivitas pekerjaan yang dilakukan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu, dengan melihat dari sudut koordinasi dibandingkan dengan keluaran. Serta mampu mengoptimalkan pemanfaatan waktu yang tersedia untuk aktifitas lainnya.
4. Efektifitas. Pengoptimalan dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi dalam meningkatkan hasil kerja.

2.1.2. Pengawasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan proses usaha mengamati pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa kegiatan sudah sesuai rencana yang ditetapkan sebelumnya agar tujuan-tujuan organisasi bisa tercapai (Handoko, 2016).

Menurut (Jufrizen, 2019) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan

organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya.

Menurut (Raihana Daulay et al., 2017) pengawasan adalah proses pengamatan atau evaluasi dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan untuk memastikan atau menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana.

Selain itu, (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Berdasarkan definisi pengawasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu pengamatan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap pegawai, agar setiap pegawai mengerjakan sesuai dengan yang telah ditugaskan untuk dapat mencapai sasaran sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2.1.4.2. Fungsi Pengawasan

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. (Hasibuan, 2018). Fungsi pengawasan adalah agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. (Hasibuan, 2018).

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut (Handoko, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut :

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

Menurut (Busro, 2018) bahwa faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan yang baru, dan sebagainya.
- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi
Yaitu semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.
- 3) Kesalahan-Kesalahan

Yaitu sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan

2.1.4.4. Bentuk-bentuk pengawasan

Menurut (Handoko, 2016) bahwa bentuk pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan Pendahulu

Di rancang untuk mengantisipasi penyimpangan standart dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum kegiatan terselesaikan

2) Pengawasan Concurrent

Yaitu pengawasan “Ya-Tidak”, dimana aspek dari prosedur harus memenuhi syarat yang di tentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin pelaksanaan kegiatan.

3) Pengawasan Umpan Balik

Yaitu mengukur suatu hasil kegiatan yang telah dilaksanakan guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai standart.

2.1.4.5. Tipe-tipe pengawasan

Menurut (Handoko, 2016) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan Pendahuluan

Yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan

Yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatankegiatan bisa untuk dilanjutkan.

3) Pengawasan Umpan Balik

Yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Menurut (Effendi, 2014) adapun tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan Pendahuluan

Yaitu melakukan antisipasi masalah-masalah atau penyimpanganpenyimpangan dari standar yang dibuat, sebelum tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan Secara Bersamaan

Yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan.

3) Pengawasan Umpan Balik

Yaitu pengawasan yang dilakukan mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah selesai

2.1.4.6. Indikator pengawasan kerja

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya. Menurut (Handoko, 2016) mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

- 1) Akurat.
- 2) Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan.
- 3) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi.
- 4) Objektif dan menyeluruh.
- 5) Realistik secara ekonomis.
- 6) Realistik secara organisasional.
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
- 8) Fleksibel.
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi.

Menurut (Harianto & Saputra, 2020) terdapat beberapa indikator utama dalam penilaian pengawasan kinerja antara lain:

1. Kontrol kerja, pengelolaan sumber daya organisasi. Mekanisme kontrol kerja meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan melalui proses seleksi yang tepat.

2. Kontrol perilaku, semua tindakan yang mengatur bawahan. Dimulai dari pucuk pimpinan dan menerapkan pada tingkat menengah dan manajemen yang paling rendah. Hal, ini bertujuan untuk memastikan bawahan telah melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang direncanakan.
3. Kontrol pengeluaran, pengaturan target pengeluaran dan menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai.
4. Supervisi, bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan.
5. Keselarasan tujuan, proses evaluasi jadwal penyelesaian dengan sasaran/tujuan organisasi.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengerian Disiplin Kerja

Menurut (Utomo et al., 2021) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti semua peraturan dan norma yang berlaku. Menurut (Arif et al., 2019) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan seorang untuk mengikuti peraturan dan norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut (Muis & Hasibuan, 2021) disiplin merupakan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Syahputra et al., 2020) Disiplin kerja pegawai dapat di lihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban yang diberikan. Menurut (Jufrizen, 2021) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh

serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Arda, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

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

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

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

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
2. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan supervisi yang baik dan berpengetahuan.
3. Praktek keijakan membagi kekuasaan.
4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat.
5. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, jabatan, promosi dll.
6. Koordinasi yang kurang baik, delegasi wewenag dan penetapan tanggung jawab yang salah.
7. Sistem komunikasi yang kurang sempurna.
8. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.

2.1.3.3. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut (Sinambela, 2018) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah – masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya. Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2016) yaitu:

1) Bagi organisasi

Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2) Bagi karyawan

Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Indriantoro & Supomo, 2014) adapun tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sementara menurut (Hendra et al., 2019) disiplin dalam pekerjaan bertujuan untuk:

1. Mencapai tujuan organisasi
2. Menjaga efisiensi
3. Melakukan koreksi terhadap Tindakan individu

4. Melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki bagi karyawan.

2.1.3.4. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Darojat, 2015) dua bentuk tersebut, antara lain:

- 1) *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan juga rendah kesadaran karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
- 2) *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan Perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut bukan niat dari karyawan, melainkan paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada.

2.1.3.5. Indikator-indikator disiplin kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2018), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan

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

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada 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 baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

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 pekerjaan. Kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan para karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan–kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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 dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Maka dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar 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, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar 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 telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8). Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan–hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, and Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut (Surito et al., 2020) terdapat beberapa indikator dalam penilaian disiplin kerja karyawan, antara lain:

1. Tepat waktu
2. Persentase kehadiran
3. Mentaati ketentuan jam kerja

4. Mengutamakan kerja yang efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidangnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dalam bekerja

2.1.4. Budaya Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja sosial, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif..

Menurut (Jufrizen et al., 2021) Budaya Organisasi adalah seperang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Dan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam suatu kelompok atau perusahaan yang tercermin dari sikap, prilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Siswadi, 2016)

Menurut (Ferdian & Devita, 2020) budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan

diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Menurut (Farisi et al., 2020) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam 29 kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut (Yusnandar et al., 2020) budaya organisasi dapat diartikan sebagai budaya yang mampu menciptakan kualitas dengan menghidupkan suatu organisasi dalam ketentuan perilaku yang diutamakan untuk karyawan dalam penerapan aturan norma pada organisasi baik secara pendalaman pengetahuan ataupun mampu beradaptasi terhadap lingkungan sekitarnya

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

2.1.4.2. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Bismala et al., 2015) ada beberapa faktor Budaya Organisasi yaitu:

1. Kebijakan perusahaan Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain.

2. Gaya perusahaan. Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
3. Jati diri perusahaan Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Busro, 2018 hal 8) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Faktor dari luar Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Faktor Nilai-nilai masyarakat Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor dari dalam organisasi Organsasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik.

2.1.4.3.Peranan Budaya Organisasi

Menurut (Wirawan, 2013) peranan budaya organisasi sebagai berikut :

1. Identitas organisasi Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang mekukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. Menyatukan organisasi Budaya organisasi merupakan iem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma arau nilai-nilai,

dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi.

3. Reduksi Konflik, Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.
4. Komitmen Kepada Organisasi dan Kelompok Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi Ketidakpastian Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya.
6. Menciptakan Konsistensi Budaya organisasi menciptakan konsistensi berfikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi.
7. Motivasi Budaya organisasi memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, mereka juga memotivasi untuk menggunakan perilaku dan cara tertentu, yaitu cara yang dapat diterima oleh budaya organisasi.

8. Kinerja Organisasi Budaya, Organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.
9. Keselamatan Kerja Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.
10. Sumber Keunggulan Kompetitif Budaya Organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektifitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Adapun menurut (Saripuddin, 2015) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi Dasar Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. Keyakinan Yang Dianut Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau Kelompok Pencipta dan Pengembangan Budaya Organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
4. Pedoman Mengatasi Masalah Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagi Nilai (Sharing Of Value) Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. Pewarisan (Sharing Of Value) Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota - anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan.
7. Penyesuaian (Adaptasi) Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.4.4.Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam timtim kerja, bukannya individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Umar, 2019) mengemukakan pendapatnya yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu :

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.

7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan merupakan suatu upaya sistematis dalam menetapkan kinerja standar pada rencana yang telah ditetapkan. Tujuan dari penerapan kinerja standar yaitu untuk merancang sistem umpan balik informasi dengan mengetahui apakah terjadi penyimpangan dalam pekerjaan serta pengukuran seberapa jauh penyimpangan yang dilakukan. Hasil dari pengawasan tersebut berupa tindakan perbaikan untuk menjamin penggunaan sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien (Harianto & Saputra, 2020).

Pengawasan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting, karena dengan adanya pengawasan maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan meminimalisasikan ketidak disiplin atau kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan. Pengawasan kerja merupakan tindakan observasi, penilaian, pengarahan pekerjaan, wewenang yang diserahkan kepada bawahan secara struktural. Pengawasan yang baik tentunya akan menjamin pekerjaan dilakukan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Pasaribu & Nasution, 2020), (Jufrizen, 2016), (Farisi, 2016) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dalam suatu organisasi berguna dalam memberi arah dan tata aturan yang dapat dijadikan panduan kerja untuk menertibkan keberaturan yang telah disepakati bersama. Dimana penerapan tata aturan tersebut akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas oleh anggota organisasi (Harianto & Saputra, 2020). Penerapan disiplin tentunya akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku anggota organisasi yang lebih taat aturan dan menunjukkan semangat kerja yang akan memunculkan efisiensi dalam pekerjaan.

Disiplin merupakan sikap kejiwaan dari suatu individu atau kelompok untuk menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dengan adanya tata tertib yang ditentukan, karyawan akan bekerja sesuai dengan panduan yang telah ditentukan yang akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Nasution & Pasaribu, 2020)

Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya disiplin yang tinggi menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Tanjung, 2015), (Arda, 2017), (Nasution & Lesmana, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Farisi et al., 2020).

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021). Budaya organisasi selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya organisasi yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam risiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Jufrizen, 2021) dan (Meitriana & Irwansyah, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

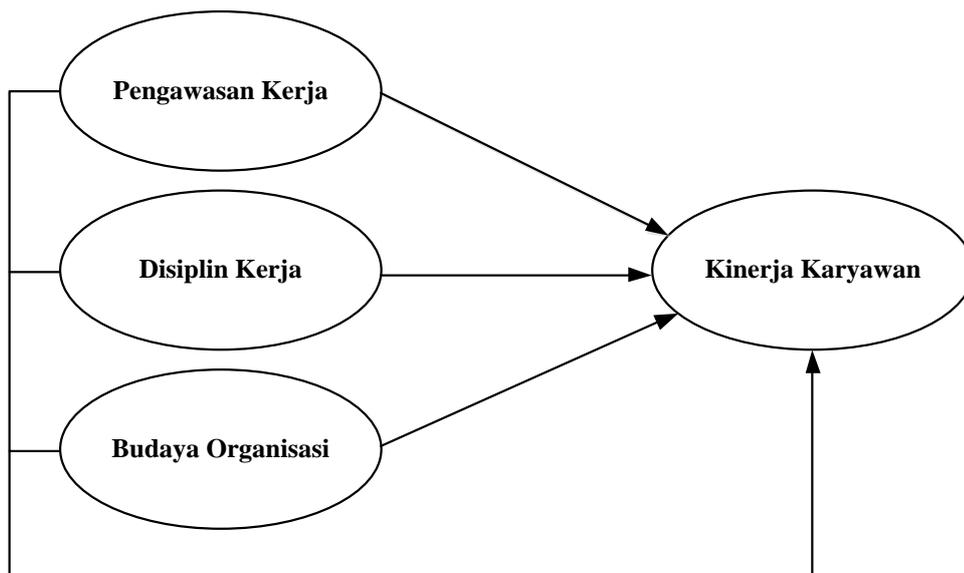
2.2.4. Pengaruh Pengawasan kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari beberapa pengaruh yang telah di jelaskan di atas maka pengawasan berpengaruh signifikan positif dengan kinerja. Dalam penelitian tersebut

menyatakan bahwa kegiatan pengawasan perlu dilakukan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susanti, 2017), (Harpis & Bahri, 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Muis & Hasibuan, 2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pada penelitian tersebut menyatakan dibuthkannya peningkatan disiplin kerja yang akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai untuk mencapai prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Tanjung, 2015), (Arda, 2017), (Nasution & Lesmana, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian berbeda (Andayani & Tirtayasa, 2019) melaporkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan budaya organisasi selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, serta menjauhkan seorang pegawai dari bermacam risiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) dan (Meitriana & Irwansyah, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Pengaruh Pengawasan kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.
2. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.
3. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.
4. Adanya pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Pengawasan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al, 2014) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses mengubah konsep abstrak menjadi variabel yang dapat diukur secara konkret dalam penelitian. (Cooper & Schindler, 2016) menyatakan bahwa definisi operasional variabel penelitian merupakan penentuan construct dengan berbagai nilai untuk memberikan gambaran mengenai fenomena sehingga dapat diukur. Construct merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan penelitian harus dioperasionalisasikan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai nilai. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang akan diteliti, yakni Variabel independen (variabel

bebas) dan Variabel dependen (variabel terikat). Operasionalisasi variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Siagian & Khair, 2018)	1. Kepatuhan 2. Kualitas 3. Tanggung Jawab 4. Disiplin (Kasmir, 2016)
Pengawasan Kerja (X1)	Pengawasan merupakan proses usaha mengamati pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa kegiatan sudah sesuai rencana yang di tetapkan sebelumnya agar tujuan-tujuan organisasi bisa tercapai. (Handoko, 2016)	1. Akurat 2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan 3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi 4. Objektif dalam menyeluruh 5. Realistik secara ekonomis 6. Realistik secara organisasional 7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 8. Fleksibel 9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional 10. Diterima para anggota organisasi (Handoko, 2016)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Saripuddin & Handayani, 2017)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan (Hasibuan, 2018)
Budaya Organisasi (X3)	Budaya Organisasi adalah separang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani (Bismala et al., 2015).	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci. 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan (Robbins & Judge, 2017)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Jalan Pegadaian No.112, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Januari 2023 sampai bulan Mei 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
3	Seminar Proposal									■															
4	Perbaikan/ Acc Proposal									■	■														
5	Pengolahan Data													■	■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan (Juliandi et al, 2014) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan yang berjumlah 56 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel Menurut (Siregar, 2017) merupakan sekelompok orang, kejadian atau benda yang dijadikan objek penelitian. Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan yaitu Teknik Saturation Sample (Sampel Jenuh). Menurut (Firmansyah & Hersona, 2021) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel penelitian ini diambil dari karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan dengan jumlah 56 orang karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner (Angket) ini diberikan kepada responden secara langsung.

Objek peneliti yaitu kinerja pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan metode skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert

Pernyataan	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian yaitu

a. Validitas Data Instrumen

Uji validitas adalah suatu pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat dalam angket, dimana uji validitas itu menunjukkan tingkat ketepatan (kevaliditasan) suatu data dimana dianggap nyata (valid) dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Untuk mengukur setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \text{ (Sugiyono, 2018)}$$

Dimana :

n = banyaknyapasanganpengamatan

$\sum x_i$ = jumlahpengamatanvariabel x

$\sum y_i$ = jumlahpengamatanvariabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlahkuadratpengamatanvariabel x

- $(\sum y_i)^2$ = jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)$ = pengamatan jumlah variabel y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid, tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : p = [\text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}]$
- 2) $H_0 : p \neq [\text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}]$

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$)

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (kuisioner) yang telah disebarkan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan adalah sebagai berikut:

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah

instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. (Juliandi, A., Irfan, I, Manurung, 2014)

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian realibilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien realibilitas $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai koefisien realibilitas $< 0,60$ maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya)

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronnbach alpha*.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam peneliti ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ semua dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastis

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastis. Ada tidaknya heteroskedastis dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3.6.2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

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

X_1 = Pengawasan

X₂ = Disiplin

X₃ = Budaya Organisasi

3.6.3. Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata/tidak hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah

A. H₀: $r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) dengan variabel terikat (Y)

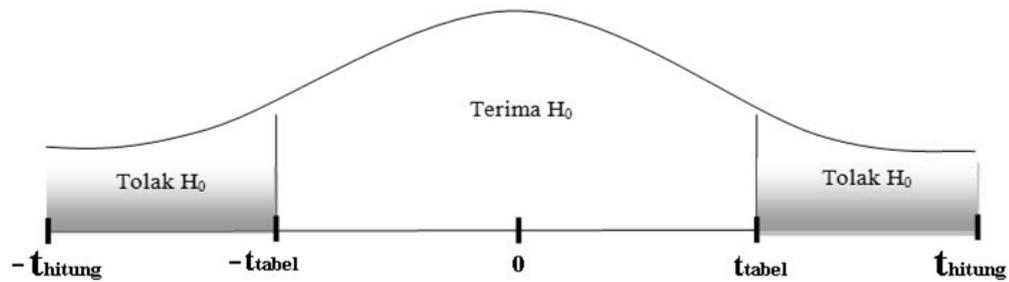
B. H₀: $r_i \neq 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria Pengambilan Keputusan

a. Tolak H₀ apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Terima H₀ apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dalam ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Disiplin) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \text{ (Sugiyono, 2018)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

f : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

bentuk pengujiannya:

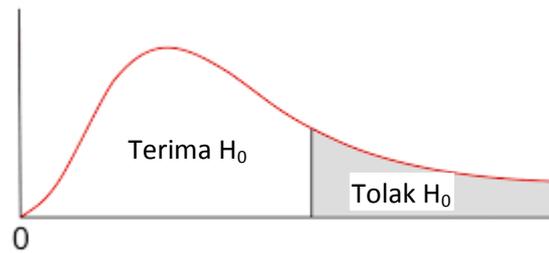
$H_0 : \beta = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_0 : \beta \neq 0$ tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria Pengujian:

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

- b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar 3. 2 Kurva Uji F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

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

Keterangan :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan gambaran data penelitian berdasarkan jawaban responden, proses pengolahan data serta analisis data penelitian. Hasil pengolahan data dijadikan landasan pada analisis dan digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini berupa regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen berupa Pengawasan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik dan analisa deskriptif pada data hasil penelitian sebagai berikut.

4.1. Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

Analisa deskriptif berfungsi untuk mengetahui sebaran frekuensi dari karakteristik responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin, jenjang pendidikan serta pekerjaan dari responden penelitian. Data ini digunakan sebagai informasi untuk memberikan pemahaman lebih terhadap hasil penelitian yang didapatkan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan sebanyak 56 responden. Karakteristik demografis yang digunakan pada penelitian ini berupa jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia dan lama bekerja yang dinilai berperan penting dalam kinerja karyawan.

4.1.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Menurut jenis kelamin atau gender merupakan sebuah konsep sosial yang dibedakan atas fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan. Dalam model stereotip diasumsikan laki-laki dan perempuan dikelompokkan dan diberikan atribut dengan karakteristik masing-masing (Soeprodjo et al., 2017). Dimana, menurut (Wiladatika, 2018) karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memiliki perilaku kerja yang cekatan disebabkan fisik yang lebih kuat dibandingkan perempuan. Namun, karyawan perempuan memiliki kebijaksanaan yang lebih baik dalam pengambilan keputusan khususnya yang menggunakan pertimbangan dan perasaan. Perbedaan jenis kelamin tentunya akan berpengaruh terhadap efektifitas karyawan berdasarkan beban kerja serta karakteristik pekerjaan yang ditugaskan.

Tabel 4. 1 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	31	55,4
Wanita	25	44,6
Total	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Pada tabel 4.1 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden memiliki jenis kelamin Pria berjumlah 55,4%. Sementara, jumlah responden Wanita didapatkan berjumlah 44,6%.

4.1.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Usia dapat didefinisikan sebagai lamanya keberadaan seseorang yang dihitung dalam basis waktu dan dilihat dari segi kronologik yang memperlihatkan perkembangan anatomis dan fisiologis (Hasudungan, 2017). Menurut usia (Ariyanti et al., 2020) produktifitas seseorang berada pada 20-40 tahun dimana pada usia tersebut individu berada pada puncak fisiologis yang akan berpengaruh

terhadap produktifitas kerja. Namun pada usia yang lebih tinggi seseorang akan mencapai kematangan dalam berpikir yang akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Frekuensi responden berdasarkan usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
21-25 Tahun	14	25,0
25-30 Tahun	17	30,4
30-35 Tahun	9	16,1
>35 Tahun	16	28,6
Total	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Pada tabel 4.2 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan usia, mayoritas responden memiliki rentang usia pada umur 25-30 tahun sebesar 30,4%. Sementara rentang usia terkecil didapatkan pada usia 30-35 tahun. Dari hasil penelitian didapatkan mayoritas responden berada pada usia produktif dengan usia karyawan yang berada pada >35 tahun hanya sebesar 28,6%.

4.1.3 Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang, sistematis dan terorganisir, dimana subjek diberikan pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Yunatan, 2023). Sementara menurut Sikula (Mandang et al., 2017) dalam pendidikan merupakan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, pemikiran maupun karakter. Jenjang pendidikan diukur berdasarkan tingkat pendidikan formal, dimana diharapkan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pengetahuan, pemahaman serta keterampilan seseorang yang akan berpengaruh terhadap efektifitas pekerjaan.

Tabel 4. 3 Frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SLTA/Sederajat	6	10,7
Diploma	9	16,1
Sarjana	39	69,6
Magister	2	3,6
Total	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Pada tabel 4.3 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan sarjana sebesar 69,6%. Sementara jenjang pendidikan terkecil didapatkan pada jenjang magister sebesar 3,6%. Berdasarkan data penelitian dapat dilihat mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan tinggi, hal ini disebabkan pekerja pada perusahaan PT Pegadaian Persero membutuhkan keterampilan/kompetensi khusus yang memiliki prasyarat berupa jenjang pendidikan sarjana.

4.1.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja merupakan lama kerja atau pengabdian seorang karyawan terhadap instansi tertentu. Semakin tinggi masa kerja seseorang semakin tinggi rasa mawas diri, tanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap perusahaan/instansi tersebut (Mandang et al., 2017). Semakin tinggi masa kerja seseorang juga akan berbanding lurus terhadap pengalaman kerja seseorang yang akan berpengaruh terhadap keterampilan individu tersebut.

Tabel 4. 4 Frekuensi responden berdasarkan masa kerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	27	48,2
5-10Tahun	11	19,6
>10 Tahun	18	32,1
Total	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Pada tabel 4.4 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja pada rentang 1-5 tahun sebesar 48,2%. Sementara masa kerja terkecil didapatkan pada rentang 5-10 tahun sebesar 19,6%.

4.2. Analisa Deskriptif Hasil Pendapat Responden

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui gambaran maupun frekuensi dari pendapat responden berdasarkan pertanyaan yang diberikan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil pendapat responden pada masing-masing variabel:

4.2.1 Dekripsi variabel kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dalam menjalankan tugas dan beban kerja yang diberikan (Lubis, 2020). Dimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui target yang ditetapkan serta bentuk penilaian atas hasil kinerja yang dilakukan. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang dibebankan kepada seorang karyawan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (Pasaribu, 2015). Hasil persepsi responden pada masing-masing pernyataan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,8	1	1,8	1	1,8	30	53,6	23	41,1	56	100
2	0	0	2	3,6	1	1,8	29	51,8	24	42,9	56	100
3	2	3,6	1	1,8	0	0	20	35,7	33	58,9	56	100
4	0	0	1	1,8	2	3,6	30	53,6	23	41,1	56	100
5	0	0	0	0	1	1,8	21	37,5	34	60,7	56	100
6	0	0	1	1,8	2	3,6	28	50,0	25	44,6	56	100
7	0	0	0	0	2	3,6	28	50,0	26	46,4	56	100
8	1	1,8	0	0	1	1,8	26	46,4	28	50,0	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Hasil tabulasi data jawaban responden pada variabel Y (kinerja karyawan) pada tabel 4.5 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pernyataan melakukan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30 responden (53,6%).
- b. Jawaban responden tentang pernyataan menjalankan pekerjaan berdasarkan peraturan yang telah ditentukan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29 responden (51,8%).
- c. Jawaban responden tentang pernyataan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kuantitas yang telah ditetapkan, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 33 responden (58,9%).
- d. Jawaban responden tentang pernyataan dalam menjalankan pekerjaan saya mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas berdasarkan aturan yang berlaku, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30 responden (53,6%).
- e. Jawaban responden tentang pernyataan selalu berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34 responden (60,7%).
- f. Jawaban responden tentang pernyataan dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28 responden (50,0%).
- g. Jawaban responden tentang pernyataan hadir di tempat kerja dengan tepat waktu, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28 responden (50,0%).

- h. Jawaban responden tentang pernyataan bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28 responden (50,0%).

4.2.2 Dekripsi variabel pengawasan kerja

Pengawasan merupakan proses dari pemantauan secara langsung dan tidak langsung, pemeriksaan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan (Nasution & Pasaribu, 2020). Pengawasan sangat penting dilakukan, dimana individu akan cenderung melakukan tindakan negatif apabila tidak dilakukan evaluasi dan pemantauan terhadap tugas yang diberikan. Hasil persepsi responden pada masing-masing pernyataan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban responden mengenai pengawasan kerja

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,8	0	0	1	1,8	26	46,4	28	50,0	56	100
2	0	0	1	1,8	1	1,8	25	44,6	29	51,8	56	100
3	0	0	0	0	1	1,8	28	50,0	27	48,2	56	100
4	1	1,8	0	0	2	3,6	28	50,0	25	44,6	56	100
5	0	0	1	1,8	1	1,8	30	53,6	24	42,9	56	100
6	1	1,8	1	1,8	0	0	24	42,9	30	53,6	56	100
7	0	0	2	3,6	0	0	26	46,4	28	50,0	56	100
8	1	1,8	1	1,8	0	0	27	48,2	27	48,2	56	100
9	1	1,8	0	0	2	3,6	26	46,4	27	48,2	56	100
10	0	0	1	1,8	1	1,8	27	48,2	27	48,2	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Hasil tabulasi data jawaban responden pada variabel Y (kinerja karyawan) pada tabel 4.6 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 28 responden (50,0%).
- b. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan meminta karyawan untuk melakukan pelaporan pekerjaan secara tepat waktu, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29 responden (51,8%).

- c. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan sering melakukan peninjauan langsung ke ruang kerja karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28 responden (50,0%).
- d. Jawaban responden tentang pernyataan pelaporan pekerjaan dilakukan secara lengkap dan mudah dipahami, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28 responden (50,0%).
- e. Jawaban responden tentang pernyataan penetapan anggaran untuk tugas pengawasan dilakukan secara jelas dan transparan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30 responden (53,6%).
- f. Jawaban responden tentang pernyataan penentuan prosedur pekerjaan dilakukan berdasarkan budaya dan kepentingan, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 30 responden (53,6%).
- g. Jawaban responden tentang pernyataan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing sudah jelas sehingga tidak muncul keraguan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28 responden (50,0%).
- h. Jawaban responden tentang tindakan atas pelanggaran yang diberikan oleh karyawan diberikan secara objektif dan berlaku bagi seluruh karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 27 responden (48,2%).
- i. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan pengawasan dengan melakukan bimbingan dan koreksi terhadap karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 27 responden (48,2%).

- j. Jawaban responden tentang penentuan prosedur pekerjaan sudah cukup jelas, mudah dipahami serta diterima oleh seluruh karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 27 responden (48,2%).

4.2.3 Dekripsi variabel disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk perilaku patuh dan taat dalam melakukan aturan kerja baik dalam bentuk lisan dan tulisan dari organisasi/institusi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja merupakan kesadaran serta ketaatan individu dalam menerapkan dan menuruti semua aturan yang ditetapkan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Prayogi et al., 2018). Hasil persepsi responden pada masing-masing pernyataan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban responden mengenai disiplin kerja

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,8	2	3,6	25	44,6	28	50,0	56	100
2	0	0	1	1,8	2	3,6	24	42,9	29	51,8	56	100
3	0	0	2	3,6	0	0	29	51,8	25	44,6	56	100
4	0	0	2	3,6	1	1,8	29	51,8	24	42,9	56	100
5	0	0	0	0	3	5,3	25	44,6	28	50,0	56	100
6	0	0	1	1,8	2	3,6	29	51,8	24	42,9	56	100
7	1	1,8	1	1,8	1	1,8	27	48,2	26	46,4	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Hasil tabulasi data jawaban responden pada variabel Y (kinerja karyawan) pada tabel 4.7 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pernyataan organisasi memiliki tujuan yang jelas sehingga membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 28 responden (50,0%).

- b. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan saya memberikan contoh teladan kepada karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29 responden (51,8%).
- c. Jawaban responden tentang pernyataan balas jasa (bonus dan tunjangan) terhadap prestasi yang dilakukan dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan dan meningkatkan kedisiplinan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29 responden (51,8%).
- d. Jawaban responden tentang pernyataan Terdapat persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29 responden (51,8%).
- e. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan melekat dilakukan untuk membimbing dan membatasi suatu tindakan, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 28 responden (50,0%).
- f. Jawaban responden tentang pernyataan pelaksanaan hukuman dan sanksi dilakukan berdasarkan jenis pelanggaran dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29 responden (51,8%).
- g. Jawaban responden tentang organisasi melakukan sanksi tegas kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 27 responden (48,2%).

4.2.4 Dekripsi variabel budaya organisasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Deskripsi jawaban responden mengenai disiplin kerja

No Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	8,9	3	5,4	6	10,7	20	35,7	22	39,3	56	100
2	4	7,1	2	3,6	10	17,9	22	39,3	18	32,1	56	100
3	4	7,1	2	3,6	8	14,3	22	39,3	20	35,7	56	100
4	5	8,9	6	10,7	11	19,6	17	30,4	17	30,4	56	100
5	4	7,1	4	7,1	11	19,6	19	33,9	18	32,1	56	100
6	4	7,1	2	3,6	11	19,6	22	39,3	17	30,4	56	100
7	4	7,1	2	3,6	9	16,1	22	39,3	19	33,9	56	100

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Hasil tabulasi data jawaban responden pada variabel Y (kinerja karyawan) pada tabel 4.8 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pernyataan melakukan inovasi baru yang memberikan citra dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 22 responden (39,3%).
- b. Jawaban responden tentang pernyataan memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 22 responden (39,3%).
- c. Jawaban responden tentang pernyataan selalu melihat hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 22 responden (39,3%).
- d. Jawaban responden tentang pernyataan merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17 responden (30,4%).

- e. Jawaban responden tentang pernyataan selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai, didapatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 19 responden (33,9%).
- f. Jawaban responden tentang pernyataan mengutamakan kemajuan perusahaan dibandingkan kepentingan individu, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 22 responden (39,3%).
- g. Jawaban responden tentang selalu bekerja sungguh sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi, didapatkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 22 responden (39,3%).

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Instrumen dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang disajikan pada instrument dapat menjawab tujuan dari penelitian. Menurut (Yusup, 2018) dasar pengambilan keputusan pada uji validitas apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Uji validitas juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tiap item pertanyaan. Dimana, jika nilai $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid.

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari instrument apabila dilakukan pengujian secara berulang-ulang. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menurut (Budiastuti & Bandur, 2018), dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing item pertanyaan. Dimana, nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut reliable dan dapat digunakan.

Tabel 4. 9 Hasil uji validitas dan reliabilitas

Pertanyaan	Total Correlation	Sig	Hasil Uji Validitas	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)					
Y1	0,891	0,004	Valid	.910	Reliabel
Y2	0,835	0,000	Valid	.910	Reliabel
Y3	0,856	0,000	Valid	.909	Reliabel
Y4	0,805	0,000	Valid	.912	Reliabel
Y5	0,543	0,000	Valid	.915	Reliabel
Y6	0,745	0,000	Valid	.914	Reliabel
Y7	0,579	0,000	Valid	.915	Reliabel
Y8	0,798	0,000	Valid	.911	Reliabel
Pengawasan Kerja (X1)					
X11	0,767	0,000	Valid	.913	Reliabel
X12	0,707	0,000	Valid	.913	Reliabel
X13	0,596	0,000	Valid	.914	Reliabel
X14	0,746	0,000	Valid	.912	Reliabel
X15	0749	0,000	Valid	.912	Reliabel
X16	0,668	0,000	Valid	.913	Reliabel
X17	0,802	0,000	Valid	.911	Reliabel
X18	0,809	0,000	Valid	.911	Reliabel
X19	0,831	0,000	Valid	.911	Reliabel
X10	0,753	0,000	Valid	.912	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)					
X21	0,854	0,000	Valid	.911	Reliabel
X22	0,846	0,000	Valid	.912	Reliabel
X23	0,776	0,000	Valid	.911	Reliabel
X24	0,866	0,000	Valid	.911	Reliabel
X25	0,811	0,000	Valid	.912	Reliabel
X26	0,812	0,000	Valid	.912	Reliabel
X27	0,822	0,000	Valid	.911	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)					
X31	0,802	0,000	Valid	.918	Reliabel
X32	0,877	0,000	Valid	.917	Reliabel
X33	0,932	0,000	Valid	.915	Reliabel
X34	0,830	0,000	Valid	.919	Reliabel
X35	0,875	0,000	Valid	.917	Reliabel
X36	0,889	0,000	Valid	.917	Reliabel
X37	0,789	0,000	Valid	.920	Reliabel

Nilai r_{tabel} dengan $N (56-2)$ pada uji *2 tailed* dengan signifikansi 5% didapatkan nilai sebesar 0,2632. Pada tabel 4.9 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 32 item pertanyaan valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,2632$. Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 dapat dilihat seluruh item pertanyaan didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka dapat dikatakan seluruh pertanyaan reliabel.

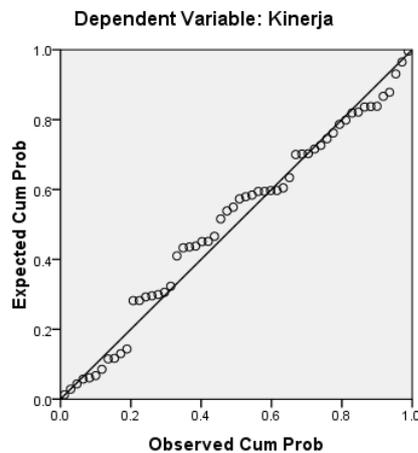
4.4. Uji Asumsi Klasik

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui gambaran maupun frekuensi dari pendapat responden berdasarkan pertanyaan yang diberikan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil pendapat responden pada masing-masing variabel. Setelah dilakukan analisa deskriptif, tahapan berikutnya berupa pengujian keakuratan dan ketepatan data penelitian. Pengujian ini menghindari bias pada koefisien regresi yang didapatkan serta meningkatkan ketepatan pada hasil estimasi model regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas serta uji auto korelasi.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data pada tiap-tiap variabel terdistribusi normal. Uji ini penting dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya data yang outlier pada set data sampel yang merupakan prasyarat utama dalam uji parametrik. Pada penelitian ini terdapat dua uji normalitas yang digunakan berupa, uji non parametrik grafik normalitas dan uji non parametric *Kolmogrov-smirnov* (KS).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4. 1** Uji Normalitas Grafik P Plot

Pada uji normalitas menggunakan grafik p plot, dilakukan plotting pada nilai residual pada data. Syarat uji normalitas titik plotting pada data harus berada dan mengikuti garis diagonalnya. Pada gambar 4.1 dapat dilihat titik-titik plotting pada residual data penelitian berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dari hasil analisa tersebut maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 10 Hasil normalitas kolmogrov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14753585
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.066
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.688
Asymp. Sig. (2-tailed)		.730

a. Test distribution is Normal.

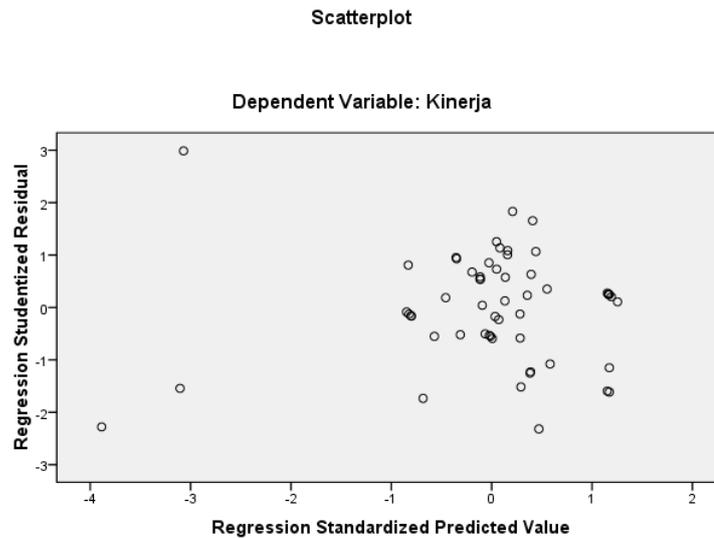
Sumber: data hasil pengolahan 2023

Dari tabel 4.9 hasil uji normalitas KS dapat dilihat nilai *asympt sig (2 tailed)* pada data penelitian sebesar 0,730. Dimana nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,730 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk melihat perbedaan atau kesamaan varian nilai dari satu titik pengamatan ke pengamatan lainnya. Kesamaan varian pada nilai residual tiap pengamatan akan mengurani ketepatan model regresi yang dibentuk, sehingga gejala heterokedastisitas pada data harus ditiadakan. Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan uji scatterplot pada nilai residual.

Dapat dilihat pada gambar 4.2 hasil uji scatterplot, sebaran data berada diatas dan dibawah angka 0 baik pada sumbu x dan sumbu y. Dapat dilihat juga pada gambar 4.2 nilai residual tidak membentuk pola tertentu dan memiliki variasi yang sama. Dari hasil uji analisa scatterplot dapat disimpulkan data tidak terjangkit gejala heterokedastisitas sehingga bisa dilanjutkan pada pengujian model regresi.



Gambar 4. 2 Uji Scatterplot

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui variabilitas dan korelasi antar variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai varian inflance factor (VIF). Model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak adanya korelasi antara variabel bebas yang dapat menyebabkan ketidak akuratan pada nilai prediksi model.

Tabel 4. 11 Hasil uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan Kerja	.326	3.069
	Disiplin Kerja	.329	3.043
	Budaya Organisasi	.981	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Pada tabel 4.11 dapat dilihat nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen berada pada $>0,10$. Dapat dilihat juga nilai *varian inflance factor*

(VIF) pada masing-masing model berada pada <10 . Dimana, syarat uji multikolinieritas nilai *tolerance* berada pada $> 0,10$ dan nilai *varian inflance factor* (VIF) berada pada <10 . Dari hasil analisa dapat disimpulkan, tidak terdapat gejala multikolinieritas pada dataset penelitian.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada pengamatan t_i dengan pengamatan t_{i-1} . Pada model regresi yang baik nilai pengamatan pada t_i tidak boleh dipengaruhi pada nilai pengamatan t_{i-1} , atau tidak terdapat korelasi antar kedua nilai pengamatan. Pada penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW), dengan syarat nilai $du < d < 4-du$. Nilai du didapatkan dari tabel Durbin Watson berdasarkan $k =$ jumlah variabel independen, $n =$ jumlah pengamatan dan nilai signifikansi 0,05.

Tabel 4. 12 Hasil uji auto korelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 ^a	.739	.724	2.209	2.003

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Pada tabel 4.12 dapat dilihat hasil uji autokorelasi didapatkan nilai DW sebesar 1,988. Dari tabel DW nilai du pada $k = 3$, $n = 56$ dan signifikansi 0,05 didapatkan nilai du sebesar 1,643. Dari hasil analisa didapatkan hasil uji autokorelasi berupa $1,643 < 2,003 < 2,357$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi pada dataset penelitian.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan data disimpulkan memenuhi prasyarat pada masing-masing uji kemudian dilanjutkan pengujian model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan pengaruh pada lebih dari satu variabel independen terhadap variabel independen. Pada penelitian ini variabel independen berupa pengawasan kerja dan disiplin kerja dengan variabel independen kinerja karyawan.

Tabel 4. 13 Hasil uji regresi linier berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.822	2.969	
	Pengawasan Kerja	.506	.103	.609
	Disiplin Kerja	.308	.134	.285
	Budaya Organisasi	-.014	.043	-.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Dari tabel 4.12 hasil analisa regresi linier berganda didapatkan koefisien pada masing-masing variabel independen. Sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda yang ditunjukkan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,822 + 0.506(X_1) + 0,308(X_2) - 0,014(X_2) + e$$

dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Pengawasa kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- X₃ = Disiplin kerja
- e = Error

Berikut keterangan dari persamaa regresi yang didapatkan:

1. Pada konstanta regresi didapatkan nilai sebesar 3,822 dengan arah positif dimana apabila nilai variabel independen berupa pengawasan kerja, disiplin

kerja dan budaya organisasi dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan didapatkan meningkat sebesar 3,822

2. Nilai koefisien b_1 sebesar 0,506 dengan arah positif, hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan nilai pengawasan kerja sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,506 satuan.
3. Nilai koefisien b_2 didapatkan sebesar 0,308 dengan arah positif, dimana apabila terjadi peningkatan nilai disiplin kerja sebesar 1 satuan maka terjadi peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,308 satuan.
4. Nilai koefisien b_3 didapatkan sebesar 0,014 dengan arah negatif, dimana apabila terjadi peningkatan nilai budaya organisasi sebesar 1 satuan maka terjadi penurunan nilai kinerja karyawan sebesar 0,014 satuan.

4.6. Pengujian Hipotesis

Setelah diketahui nilai dan arah koefisien pada masing-masing variabel, kemudian dilakukan pengujian pengaruh pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis merupakan metode dalam pengambilan hasil keputusan penelitian yang telah diasumsikan pada awal penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua metode yaitu secara parsial (uji t) pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maupun secara simultan (uji F) melalui uji keseluruhan variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

4.6.1 Uji pengaruh parsial (uji t)

Pengujian pengaruh parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara langsung dan parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 14 Hasil uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.822	2.969		1.287	.204
	Pengawasan Kerja	.506	.103	.609	4.910	.000
	Disiplin Kerja	.308	.134	.285	2.304	.025
	Budaya Organisasi	-.014	.043	-.024	-.335	.739

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Dasar pengambilan keputusan pada uji t, sebagai berikut:

1. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dimana dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh pada variabel independen dan variabel dependen.
2. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dimana dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan pada variabel independen dan variabel dependen.

1) Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4,910 dan nilai signifikansi 0,00. Dari data $df=(n-k)$ atau $56-4$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 2,004. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Didapatkan nilai $4,910 > 2,006$ maka H_0 ditolak, dimana variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

2) Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 2,301 dan nilai signifikansi 0,025. Dari data $df=(n-1)$ atau 56-4 dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 2,006. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Didapatkan nilai $2,304 > 2,006$ maka H_0 ditolak, dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

3) Pengujian hipotesis 3: terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar -0,335 dan nilai signifikansi 0,739. Dari data $df=(n-1)$ atau 56-4 dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 2,006. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Didapatkan nilai $0,335 < 2,006$ maka H_0 diterima, dimana variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

4.6.2 Uji pengaruh simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji F

dilakukan dengan melihat nilai F tabel pada Df (n-1)= 56-1 dan jumlah variabel independen pada $\alpha=5\%$.

- a) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ maka H_0 diterima dimana dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dimana dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 15 Hasil uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718.845	3	239.615	49.122	.000 ^a
	Residual	253.655	52	4.878		
	Total	972.500	55			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Dari hasil analisa uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 49,122 dan nilai signifikansi 0,000. Dari data $df=(n-k)$ atau 56-4 dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 2,79. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Didapatkan nilai $49,122 > 2,79$ atau $-49,122 < -2,79$ maka H_0 ditolak, dimana variabel pengawasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

4.6.3 Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menggambarkan persentase kemampuan model regresi untuk menerangkan hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil koefisien determinasi pada penelitian:

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 ^a	.739	.724	2.209	2.003

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data hasil pengolahan 2023

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (adj R^2) pada model sebesar $0,724 = 72,40\%$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan model dapat menggambarkan sebesar $72,40\%$ nilai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengawasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel penelitian.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji variabel independen secara parsial (uji t) didapat kan nilai t hitung sebesar $4,910 > 2,004$ atau $-4,910 < -2,006$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Pengawasan merupakan sebuah aktifitas untuk memastikan kegiatan atau program yang telah direncanakan berjalan dengan lancar melalui proses evaluasi

dan koreksi terhadap setiap penyimpangan (Nasution & Pasaribu, 2020). Pengawasan juga dilakukan untuk menilai kesesuaian pekerjaan yang dilakukan anggota organisasi berdasarkan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian tentunya harus dilakukan secara akurat untuk mengetahui sejauh mana program telah dijalankan serta penyimpangan yang terjadi (Mawarsih, 2021). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan jawaban responden, mayoritas responden setuju pengawasan telah dilakukan secara akurat dengan melakukan pengawasan langsung kepada karyawan dan melakukan peninjauan langsung pada keruang kerja karyawan. Akurasi pengawasan juga dilakukan dengan ketepatan waktu pelaporan dan informasi yang diberikan, dengan mayoritas responden setuju pelaporan dilakukan secara tepat waktu. Ketepatan waktu pelaporan terhadap informasi pekerjaan yang telah dilakukan tentunya akan semakin cepat diketahui apabila terjadi penyimpangan, dimana akan semakin cepat pula dilakukannya koreksi dan evaluasi terhadap penyimpangan tersebut. Hal ini tentunya akan memperkecil terjadinya kesalahan yang dibuat karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor penting dalam aktifitas pengawasan berupa kemampuan supervisi atau pengamatan yang dilakukan pimpinan. Dimana, pimpinan harus mampu melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi serta pimpinan harus melakukan pengawasan secara objektif dan berlaku bagi seluruh karyawan (Hutabarat, 2019). Dari hasil jawaban responden didapatkan mayoritas responden menjawab setuju terhadap pimpinan telah melakukan bimbingan dan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan serta pengawasan telah dilakukan secara objektif terhadap setiap karyawan. Pengawasan langsung yang dilakukan

pimpinan pada kinerja anggotanya tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana pimpinan dapat melakukan koreksi secara langsung terhadap penyimpangan serta mengetahui kendala-kendala yang terjadi. Apabila terjadi hambatan dan kesalahan pada tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat secara langsung melakukan evaluasi dan koreksi guna tercapainya tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Harpis & Bahri, 2020), dimana pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Pada penelitian berbeda (Safira, 2022), juga menyimpulkan pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan. Dari uraian dan pembahasan diatas peneliti menyimpulkan variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji variabel independen secara parsial (uji t) didapat kan nilai t hitung sebesar $2,304 > 2,006$ atau $-2,304 < -2,006$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Kedisiplinan merupakan sebuah sikap atau perilaku yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan organisasi baik secara tertulis maupun lisan. Dimana perilaku tersebut merupakan bentuk tanggung jawab anggota organisasi dan dilakukan secara sadar (Vallennia & Atikah, 2020). Disiplin dapat ditegakkan

apabila manajemen dapat menumbuhkan iklim disiplin dengan memiliki standar dan tujuan organisasi yang jelas (Syarkani, 2017). Dari jawaban responden didapatkan mayoritas responden setuju organisasi telah memiliki arah dan tujuan yang jelas. Standard dan tujuan yang jelas akan membuat karyawan mengetahui secara pasti tanggung jawab pekerjaan yang mereka miliki yang akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain itu disiplin juga dapat dilakukan secara korektif dengan memberikan sanksi dan tindakan pendisiplinan bagi yang melanggar aturan dan berlaku adil bagi seluruh karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019). Dari jawaban responden didapatkan mayoritas responden setuju organisasi telah menerapkan sanksi yang tegas atas setiap pelanggaran serta dilakukan adil bagi setiap karyawan. Pemberian sanksi bertujuan untuk tindakan koreksi bagi yang melanggar, mencegah terjadinya pelanggaran serta menjaga standar yang ditentukan berjalan secara konsisten dan efektif. Pemberian sanksi tentunya akan menjadikan karyawan selalu patuh pada aturan dan standar yang telah ditentukan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi penerapan disiplin maka akan semakin tinggi konsistensi terhadap penerapan aturan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Susanti, 2017), dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MMW Sidoarjo. Pada penelitian berbeda (Wau et al., 2021) , juga menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Nias Selatan. Dari uraian dan pembahasan diatas peneliti

menyimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji variabel independen secara parsial (uji t) didapat nilai t hitung sebesar $0,335 < 2,006$ atau $-0,335 > -2,006$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,739 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Dimana budaya organisasi meliputi nilai, sikap dan norma yang dianut dan harus diterapkan oleh keseluruhan anggota yang akan menjadi identitas dan pembeda bagi organisasi (Hutabarat, 2019). Budaya organisasi merupakan pedoman bagi segenap karyawan dalam menjalankan tugas dan penentu arah tujuan organisasi (Meitriana & Irwansyah, 2018). Dengan menerapkan norma-norma dan nilai dalam budaya organisasi diharapkan karyawan memiliki acuan dalam bertindak dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun budaya organisasi yang tidak mengakar dan tidak diterapkan oleh segenap karyawan tentunya tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (E. Sugiyono & Rahajeng, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Andayani & Tirtayasa, 2019), dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian berbeda

(Ferdian & Devita, 2020) , juga menyimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Dana Pensiun Telkom. Dari uraian dan pembahasan diatas peneliti menyimpulkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan, berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t didapatkan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t didapatkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji t didapatkan variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji F didapatkan variabel pengawasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang didapatkan, terdapat beberapa saran bagi pembaca, peneliti berikutnya maupun pelaku usaha, yaitu:

1. Perlunya dilakukan konsistensi pengawasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan .

2. Perlunya dilakukan mempertahankan kedisiplin kerja karyawan, dengan menetapkan aturan dan pembagia tugas yang jelas.
3. Perlunya dilakukan pelaporan pekerjaan secara tepat waktu dan mudah dipahami.
4. Pada penelitian dibutuhkan pengujian pada variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan baik dari variabel yang digunakan maupun populasi. Namun, hal ini diharapkan dapat menjadi saran dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya, beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Penggunaan variable motivasi kerja dapat dijadikan variable pada penelitian berikutnya untuk mengetahui pengaruh yang berasal dari dalam diri karyawan.
2. Penggunaan budaya organisasi dapat dijadikan variable pada penelitian berikut untuk mengetahui pengaruh budaya dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Jumlah sampel yang digunakan hanya pada kantor wilayah dengan sampel terbatas. Untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian, diharapkan menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ainnisyah, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II(1), 133–140.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Ariyanti, N. S., Wiyono, B. B., Timan, A., & Burhanuddin. (2020). Perbedaan tingkat kinerja pegawai tata usaha ditinjau dari jenis kelamin di perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(September), 233–238.
- Azhar, E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SinTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 246–259.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). *Metode Riset Bisnis*. Media Global Edukasi.
- Darojat, T. A. (2015). *Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama.

- Daulay, Raihana, Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, Raihanah, Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 209–218.
- Effendi, U. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Katalog Dalam Terbitan.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek, 1*(1), 56–74.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, 4*(1), 15–33.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS, 5*(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Firmansyah, A. B., & Hersona, S. (2021). Servant Leadership, Manajemen Mutu Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22*(2), 335–350. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6813>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 120–135.
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8*(1), 672–683.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 13–27.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Organisasi & Motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten

- Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310.
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan , Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (Edisi 1. C). BPFE.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 99–110.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 27–34.
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2, 15.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian, Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal*

EduTech Vol., 6(1), 17–25.

- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4334.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Mawarsih, E. (2021). Keterkaitan Antara Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 34–44. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15570>
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 1, 275–288.
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 60–76. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pasaribu, S. E., & Nasution, S. N. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.

- Pasaribu, F. (2015). Information management and business review. *Information Management and Business Review*, 7(3), 50–58. <https://ifrnd.org/journal/index.php/imbr/article/view/1153/0>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Safira, B. (2022). Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(36), 1–11.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinambela, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Soeprodjo, R. O. K., Mandagi, C. K. F., Engkeng, S., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2017). Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof . Dr . V . L . Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 6(4).

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi* ..., 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Susanti, I. (2017). Pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, II(2), 425–437.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 10(1), 125–140.
- Vallennia, K., & Atikah, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal*

Equilibrium Manajemn, 6(2), 39–49.

- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wiladatika, A. T. (2018). Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(2).
- Yunatan, R. O. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 4(1), 15–30.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

Kepada YTH : Pegawai PT Pegadaian Persero Kantor Wilayah I Medan

Perihal : Permohonan kesediaan menjadi responden

Dengan hormat,

Dalam rangka pelaksanaan studi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan”, penulis memohon kesediaan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan yang telah disediakan pada form kuesioner yang disediakan. Penulis harapkan jawaban yang diberikan bersifat objektif, jujur dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Penulis tegaskan jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan menimbulkan kerugian di kemudian hari. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian/akademis. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang diberikan penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Jefri Ananda

A. Identitas responden

Nama :
Jabatan :
Jenis Kelamin : Pria/Wanita *
Usia : Tahun
Masa Kerja : Tahun
Pendidikan Terakhir : SLTA sederajat/Diploma/Sarjana/Magister *

**coret yang tidak perlu*

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon isi pada salah satu kolom jawaban (STS/TS/N/S/SS), yang menurut anda memiliki jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pengisian jawaban dilakukan dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban (STS/TS/N/S/SS).
3. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu jawaban.
4. Setelah selesai melakukan pengisian jawaban, dimohonkan untuk diperiksa kembali agar tidak ada pertanyaan yang terlewatkan.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

C. Daftar pertanyaan

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada saya					
2	Saya menjalankan pekerjaan berdasarkan peraturan yang telah ditentukan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kuantitas yang telah ditetapkan					
4	Dalam menjalankan pekerjaan saya mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas berdasarkan aturan yang berlaku					
5	Saya selalu berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu					
6	Saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan					
7	Saya hadir di tempat kerja dengan tepat waktu					
8	Saya bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan					

Pengawasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawan					
2	Pimpinan meminta karyawan untuk melakukan pelaporan pekerjaan secara tepat waktu					
3	Pimpinan sering melakukan peninjauan langsung ke ruang kerja karyawan					
4	Pelaporan pekerjaan dilakukan secara lengkap dan mudah dipahami					
5	Penetapan anggaran untuk tugas pengawasan dilakukan secara jelas dan transparan					
6	Penentuan prosedur pekerjaan dilakukan berdasarkan budaya dan kepentingan organisasi					
7	Wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing sudah jelas sehingga tidak muncul keraguan					
8	Tindakan atas pelanggaran yang diberikan oleh karyawan diberikan secara objektif dan berlaku bagi seluruh karyawan					
9	Pimpinan melakukan pengawasan dengan melakukan bimbingan dan koreksi terhadap karyawan					
10	Penentuan prosedur pekerjaan sudah cukup jelas, mudah dipahami serta diterima oleh seluruh karyawan					

Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Organisasi memiliki tujuan yang jelas sehingga membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
2	Pimpinan saya memberikan contoh teladan kepada karyawan					
3	Balas jasa (bonus dan tunjangan) terhadap prestasi yang dilakukan dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan dan meningkatkan kedisiplinan					
4	Terdapat persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan					
5	Pengawasan melekat dilakukan untuk membimbing dan membatasi suatu tindakan.					
6	Pelaksanaan hukuman dan sanksi dilakukan berdasarkan jenis pelanggaran dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan					
7	Organisasi melakukan sanksi tegas kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran					

Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
2	Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin					
3	Saya selalu melihat hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja					
4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja					
5	Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai					
6	Saya mengutamakan kemajuan perusahaan dibandingkan kepentingan individu					
7	Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi.					

4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	1	2	1	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	3	4	3	3	2	2	2	3	2	25
3	2	4	3	4	5	2	1	1	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45

5	4	5	4	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	4	5	5	4	4	32
4	4	4	4	5	5	4	30
5	4	5	4	4	4	4	30
5	4	5	4	5	4	4	31
4	5	4	4	5	4	5	31
4	5	5	5	5	5	4	33
5	5	4	5	4	4	4	31
5	5	4	4	5	5	4	32
4	5	4	4	4	5	4	30
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	5	5	5	4	5	33

Budaya Organisasi (X3)							
X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	Total
2	2	5	5	5	5	5	29
5	4	4	5	2	2	5	27
4	4	4	5	3	5	5	30
5	5	5	3	3	4	3	28
1	1	1	1	1	1	1	7
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	2	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	4	4	31
2	4	4	3	3	3	3	22
5	5	5	5	5	5	5	35
2	2	2	2	2	2	2	14
5	5	5	5	5	5	5	35
1	1	1	1	1	1	1	7
5	5	5	4	4	4	5	32
3	3	3	2	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	5	23
4	3	3	4	4	5	4	27

5	4	4	4	4	4	5	30
5	5	5	1	5	5	3	29
5	5	5	5	5	5	3	33
4	5	4	4	4	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	3	2	4	4	27
5	5	5	5	5	5	4	34
1	1	1	1	1	1	1	7
5	3	3	3	3	3	3	23
5	5	5	3	4	4	3	29
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	4	22
5	5	5	5	5	5	4	34
3	3	3	3	3	3	4	22
5	5	5	5	5	5	3	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	5	5	5	4	32
4	4	4	3	4	3	3	25
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	5	5	3	29
5	3	4	2	3	4	4	25
3	3	3	4	4	4	5	26
3	3	3	2	4	3	4	22
5	5	5	5	5	3	5	33
5	3	4	4	3	4	4	27
1	1	1	1	1	1	1	7
4	4	4	3	3	3	4	25
4	4	4	3	3	3	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	2	2	2	3	2	19
4	4	4	4	4	4	4	28
1	4	4	5	5	4	5	28
4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	5	5	5	4	5	33