

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH

M. GUSTI PRAYOGA
NPM : 1405160638



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : M. GUSTI PRAYOGA
N P M : 1405160638
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M

Penguji II

RADIMAN, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. H.M. EFFENDI PAKPAHAN, M.M

PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : M. GUSTI PRAYOGA
N P M : 1405160638
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. H.M. EFFENDY PAKPAHAN,S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. GUSTI PRAYOGA
NPM : 1405160638
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN SKRIPSI | PARAF | KETERANGAN |
|------------|--------------------------------|-------|------------|
| 12.03.2018 | Pertemuan umum penelitian | ref | |
| | Pertemuan analisis dan uji t | ref | |
| | maupun uji F. serta masalah | | |
| | dan hipotesis | | |
| 15.03.2018 | Pertemuan pembahasan | | |
| | gerakan hasil penelitian, | | |
| | rumus uji t dan uji mendama | ref | |
| | dan pembahasan dan hasil | | |
| | penelitian tersebut | | |
| | Pembahasan kesimpulan, masalah | ref | |
| | dan hasil lainnya | | |
| 19.03.2018 | Pembahasan saran, hasil rapat | ref | |
| | dan masalah lainnya | | |
| | Rangkai dan kesimpulan | ref | |
| | yang diperlukan | | |
| | ref | ref | |

Pembimbing Skripsi

Dr. H.M. EFFENDY PAKPAHAN, S.E., M.M

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. GUSTI PRAYOGA
NPM : 1405160638
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 19.12.2017
Pembuat Pernyataan



M. GUSTI PRAYOGA

NB :

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

ABSTRAK

M. GUSTI PRAYOGA (1405161638) Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Skripsi. 2018.

Penelitian ini mempunyai tujuan Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, Karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang.

Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara (interview) dan angket (questioner). Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $3,289 < t_{tabel} 2,034$ (sig 0,002) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,757 < t_{tabel} 2,034$ (sig 0,009), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Disiplin dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $28,065 > F_{tabel} 3,28$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$.

Kata Kunci: Disiplin, Pengawasan dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa materil dan moril, bimbingan, petunjuk, serta nasehat-nasehat yang tidak ternilai harganya hingga penulisan skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibunda Fadillah Parinduri yang telah mendo'akan, mendukung, memberikan nasihat dan pengorbanan yang telah dicurahkan kepada penulis dengan ketulusan dan keikhlasan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. H.M. Effendy Pakpahan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik dari awal kuliah sampai sekarang.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh Staff serta Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam melakukan penelitian.

12. Kepada sahabat-sahabat Ardiansyah, Kartika, Angga, dan Anjar terimakasih atas do'a, motivasi dan perhatiannya kepada penulis.

13. Teman-teman seperjuangan kelas Manajemen C Malam Stambuk 2014, terimakasih atas do'a, dukungan dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi.

Medan, Maret 2018

Penulis,

M. GUSTI PRAYOGA

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 7 |
| 1. Kinerja | 7 |
| a. Pengertian Kinerja | 7 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 8 |
| c. Arti Pentingnya Kinerja | 10 |
| d. Indikator Kinerja | 11 |
| 2. Disiplin | 12 |
| a. Pengertian Disiplin | 12 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin | 13 |
| c. Arti Pentingnya Disiplin | 15 |
| d. Indikator Disiplin | 16 |

| | | |
|---|--|----|
| 3. | Pengawasan | 17 |
| a. | Pengertian Pengawasan | 17 |
| b. | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan | 19 |
| c. | Arti Penting Pengawasan | 20 |
| d. | Indikator Pengawasan | 21 |
| B. | Kerangka Konseptual | 24 |
| C. | Hipotesis | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| A. | Pendekatan Penelitian | 28 |
| B. | Definisi Operasional Variabel | 28 |
| C. | Tempat dan Waktu Penelitian | 30 |
| D. | Populasi dan Sampel | 30 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| F. | Teknik Analisis Data | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| A. | Hasil Penelitian | 41 |
| 1. | Deskripsi Data | 41 |
| 2. | Analisis Variabel Penelitian | 43 |
| 3. | Uji Asumsi Klasik | 47 |
| 4. | Analisis Regresi Berganda | 50 |
| 5. | Pengujian Hipotesis | 51 |
| a. | Pengujian Secara Parsial (Uji t) | 51 |
| b. | Pengujian Secara Serempak (Uji F) | 52 |
| c. | Koefisien Determinasi | 53 |

| | | |
|----------------------|----------------------|----|
| | B. Pembahasan | 54 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 58 |
| | B. Saran | 58 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|--------------|---|----|
| Tabel III-1. | Indikator Kinerja | 28 |
| Tabel III-2. | Indikator Disiplin | 29 |
| Tabel III-3. | Indikator Pengawasan | 29 |
| Tabel III-4. | Skedul Penelitian | 30 |
| Tabel III-5. | Skala Pengukuran Likert | 31 |
| Tabel III-6 | Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1) | 33 |
| Tabel III-7 | Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X_2) | 33 |
| Tabel III-8 | Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) | 33 |
| Tabel III-9 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y | 35 |
| Tabel IV-1. | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 41 |
| Tabel IV-2. | Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 42 |
| Tabel IV-3. | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 42 |
| Tabel IV-4. | Skor Angket untuk Variabel X_1 (disiplin) | 43 |
| Tabel IV-5. | Skor Angket untuk Variabel X_2 (Pengawasan) | 44 |
| Tabel IV-6. | Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) | 46 |
| Tabel IV-7 | Multikolinearitas | 49 |
| Tabel IV-8. | Koefisien Regresi | 50 |
| Tabel IV-10. | Uji t | 52 |
| Tabel IV-11. | UJI F (ANOVA) | 53 |
| Tabel IV-12. | Nilai Korelasi Ganda | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|--------------|--|----|
| Gambar II-1 | Kerangka Konseptual (Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan) | 25 |
| Gambar II- 2 | Kerangka Konseptual (Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan)..... | 26 |
| Gambar II- 3 | Kerangka Konseptual (Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan) | 27 |
| Gambar III-1 | Kriteria Pengujian Hipotesis untuk Uji t | 39 |
| Gambar III-2 | Kriteria Pengujian Hipotesis untuk Uji F | 40 |
| Gambar IV-1 | Normal P-P Plot of Refression Standardized Residual | 48 |
| Gambar IV-2. | Heterokedastitas | 50 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Sedarmayanti (2013, hal. 75) menyatakan: Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah : motivasi, pendidikan dan latihan, **disiplin kerja**, keterampilan, budaya kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan dan kesempatan berprestasi. (Mathis dan Jackson, 2010, hal. 101). Sedangkan Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014, hal. 166) mengemukakan bahwa: “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor lingkungan, adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, **Pengawasan** atau supervise, Desain organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.

Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti terlihat dalam permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, karyawan sering malas–

malasan, melakukan kecurangan saat bekerja, target kerja tidak tercapai, sehingga akan berdampak kepada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak efisien dan efektif.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting, karena menentukan apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilangsungkan pada suatu perusahaan. Penyimpangan–penyimpangan yang merugikan perusahaan akan dapat ditekan sekecil mungkin jika pengawasan yang dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik.

Handoko (2012, hal. 359) menyatakan bahwa : “Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan”. Demikian pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi perusahaan, menjadikan hal ini perlu dianggap sebagai suatu hal yang serius. Banyak terjadi di lapangan, pengawasan yang tidak dilakukan dengan baik seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan jam keluar karyawan serta pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan, berakibat pada rendahnya kinerja karyawan, dan bermuara kepada kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi haruslah memperhatikan disiplin, dimana seluruh aktivitas dan tugas–tugas jika dilakukan dengan disiplin yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang

berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Hasibuan (2013, hal. 193) menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma yang berlaku”. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Adapun masalah yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berdasarkan peneliti awal yang dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan, disiplin dan pengawasan kerja antara lain, masih ada karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya, cenderung menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan keefektifan dan kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang dalam bekerja. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung di tunda-tunda sehingga karyawan tidak biasa meningkatkan kinerjanya. Menggunakan waktu jam kerja yang tidak efektif salah satunya masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, kurang adanya pengawasan pimpinan terhadap bawahan sehingga bawahan sesukahati saja dalam melaksanakan pekerjaan, dan adanya karyawan datang tepat waktu, pulang

tepat waktu, tetap itidak tau apa yang dikerjakannya karena kurangnya pengawasan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengawasan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dalam bekerja karyawan kurang efektif disebabkan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu
2. Rendahnya kesadaran dari karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja.
3. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi kegiatan kinerja karyawan.
4. Kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan masih ada karyawan yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan yang diberikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka penelitian yang dilakukan hanya sebatas masalah disiplin dan pengawasan dalam

meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah disiplin dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang pengawasan, disiplin, dan kinerja.
- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

Secara Praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengawasan dan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha-usaha ini merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Bacal dalam Wibowo (2014, hal. 7) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 7) mengatakan bahwa : “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Sedangkan menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2014, hal. 9) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja perusahaan waktu (lazimnya per jam)”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak tercapai serta dengan dipenuhinya standart pelaksanaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Robbins (2006, hal. 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi
Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Kepemimpinan
Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
- 3) Kualitas pekerjaan
Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian

tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai

- 4) Kemampuan kerja
Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- 5) Inisiatif
Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- 6) Motivasi
Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 7) Daya tahan/ kehandalan
Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
- 8) Kuantitas pekerjaan
Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- 9) Disiplin kerja
Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014, hal. 166)

mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu
Adapun faktor individu yang dimaksud adalah:
 - a) Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
 - c) *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Kondisi fisik,
- b) Peralatan,
- c) Waktu,
- d) Material,
- e) Pendidikan,
- f) Pengawasan atau supervisi
- g) Desain organisasi,
- h) Pelatihan dan
- i) Keberuntungan.

c. Arti Pentingnya Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dari setiap karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang menentukan kelangsungan suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013, hal. 87) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Ahmad dalam Mangkunegara (2014, hal 19) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan maka semakin baik pula prestasi yang di dapat dan menjadi keuntungan perusahaan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Kualitas Kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”

3) Dapat tidaknya di andalkan

Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Robbins (2009, hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator:

1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan maka akan lebih menjamin disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin

b. Pengertian Disiplin

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, maka sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawan pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangatlah dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, hal. 86) bahwa : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan serta untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. "Disiplin karyawan yang

baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2013, hal. 129) mengatakan bahwa: “Disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, hal. 89 – 92) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

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

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

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

- 5) Ada tindaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tindaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka merasa 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 ketemu dengan lingkungan 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.

c. Arti Pentingnya Disiplin

Pentingnya disiplin kerja baik untuk karyawan maupun perusahaan adalah sebagai berikut. Hasibuan (2013, hal 193) menyatakan arti penting dari disiplin yaitu : “Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa ada disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa ada disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014, hal. 88) menyatakan pentingnya disiplin yaitu: “Guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

d. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2011, hal. 213) diantaranya:

- ”1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja.”

Adapun penjelasan dari indikator disiplin adalah:

- 1) Ketaatan waktu

Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Ketaatan proses kerja

Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan hasil kerja.

Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011: 194), indikator kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan,
- 2) Teladan pimpinan,
- 3) Balas jasa,
- 4) Keadilan,
- 5) Pengawasan melekat (Waskat),
- 6) Sanksi hukuman,
- 7) Ketegasan dan
- 8) Hubungan kemanusiaan

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap pelaksanaan tugas atau disiplin kerja karyawan dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang mungkin saja terjadi. Apabila ternyata kemudian ada penyimpangan, penyelewengan atau ketidakcocokan maka pemimpin diharapkan untuk menempuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Menurut Handoko (2012, hal. 359) bahwa : “Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen

tercapai”. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Julitriarsa dan Suprihanto (2011, hal. 101): Pengawasan adalah tindakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahanitu, begitu juga menjaga agar pelaksanaannya tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan

Sedangkan menurut Manullang (2009, hal. 173) bahwa : “Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Dari beberapa menurut para ahli diatas tentang pengawasan seperti yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk mengetahui, mengoreksi, mengevaluasi serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar rencana yang telah ditetapkan tidak menyimpang dari apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Jadi pengawasan dapat dianggap juga sebagai suatu kegiatan untuk mengoreksi adanya penyimpangan atau keliruan, karena pengawasan sangat perlu dilakukan. Keliruan tersebut yaitu berupa anggapan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencari kesalahan dan kelemahan pegawai, akan tetapi pengawasan juga merupakan tindakan preventif dan korektif untuk menghindari agar para bawahan tidak melakukan kesalahan lagi. Dan apabila terjadi suatu penyimpangan ataupun kesalahan maka dengan segera dapat

diketahui penyebabnya lalu dilakukanlah perbaikan agar karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan lagi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan. Pengawasan sangat diperlukan oleh organisasi.

Menurut Handoko (2012, hal. 366) bahwa :

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

Keempat hal di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada lingkungan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efektif dan efisien.

- 3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan

memungkinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

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

Pengawasan diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka fungsi-fungsi organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

c. Arti Penting Pengawasan

Pengawasan dari atasan begitu penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja para bawahan dalam menjalankan proses kerja. Adapun pentingnya pengawasan menurut Samsudin (2010, hal. 299) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
- 2) Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi.
- 3) Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
- 4) Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja.
- 5) Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
- 6) Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.
- 7) Semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.

Menurut Manullang (2009, hal. 173) mengemukakan arti penting pengawasan adalah:

Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan, maka pengawasan pada taraf pertama agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Jika pengawasan yang dilakukan baik maka para karyawan akan berperilaku disiplin yang akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

d. Indikator Pengawasan

Untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan agar lebih efektif, maka setiap perusahaan harus merencanakan dan menyusun suatu sistem pengawasan. Sistem pengawasan yang disusun oleh perusahaan belum tentu sama dengan perusahaan lainnya. Indikator pengawasan merupakan ukuran atau kriteria baik buruknya pelaksanaan di organisasi perusahaan.

Menurut Handoko (2012, hal. 373-374) indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Akurat.
Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada.
- 2) Tepat waktu
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3) Obyektif dan menyeluruh
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

- 5) Realistik secara ekonomis
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- 6) Realistik secara organisasional
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- 7) Koordinasi dengan aliran kerja organisasi
Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
- 8) Fleksibel
Pengawasan harus mempunyai *fleksibilitas* untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
Sistem pengawasan harus efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- 10) Diterima para anggota organisasi
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

T. Hani Handoko (2012, hal. 363) mengemukakan indikator pengawasan sebagai berikut :

- 1) Standard alat ukur pengawasan

Penetapan standar sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai hasil-hasil perencanaan yang akan dicapai. Perencanaan itu adalah untuk mencapai tujuan, sasaran, target perencanaan, anggaran, margin keuntungan, keselamatan kerja dan sasaran produksi.

Tiga bentuk standar umum adalah:

- a) Standar-standar fisik, meliputi kuantitas barang jasa, jumlah langganan atau pengawasan.

- b) Standar-standar moneter, yang ditujukan dalam nilai rupiah dan mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor dan pendapatan sales.
 - c) Standar-standar waktu yang meliputi kecepatan produksi-produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.
- 2) Penilaian pengawasan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai cara mengukur pelaksanaan kegiatan, oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

Setelah frekwensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, antara lain:

- a) Pengamatan (observasi)
 - b) Laporan-laporan lisan tertulis
 - c) Metoda-metoda otomatis
 - d) Inspeksi pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.
- 3) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan analisa penyimpangan.

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan yang direncanakan atau standard yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini mudah dilakukan, tetapi sering terjadi kompleksitas pada saat adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

4) Pengambilan tindakan koreksi

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Standard mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan. Tindakan koreksi yang dilakukan dapat berupa:

- a) Mengubah standar mula-mula (mungkin terlalu tinggi atau terlalu rendah)
- b) Mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekwensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
- c). Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.

B. Kerangka Konseptual

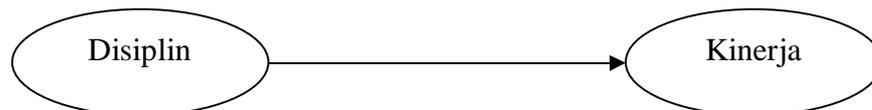
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya disiplin yang tinggi menciptakan kinerja yang tinggi.

Sutrisno (2014, hal. 97) menyatakan bahwa : “Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat

waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian Silfani (2013), ia berkesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



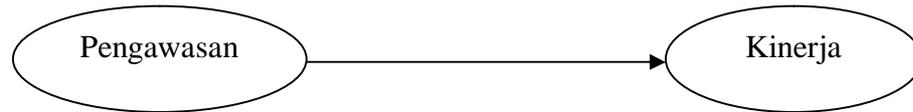
Gambar II-1
Kerangka Konseptual
(Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan)

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

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

Menurut Sutrisno (2014, hal. 91) mengatakan bahwa : “Dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan”.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh pengawasan dan disiplin adalah seperti penelitian Raisa (2013) yang berkesimpulan terdapat ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja.



Gambar II-2
Kerangka Konseptual
(Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan)

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja

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 ke pastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

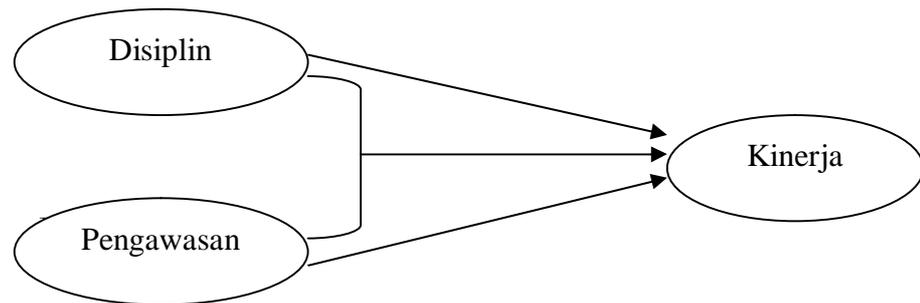
Menurut Manullang (2009, hal. 137) mengatakan bahwa :
 “Pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Sedangkan disiplin juga diperlukan untuk menciptakan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang daat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian Risky (2014), terlihat jelas adanya pengaruh signifikan antara pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa

tanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja, pengawasan, dan kedisiplinan yang baik mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan yang baik pula.

Pengaruh antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut ini :



Gambar II-3
Kerangka Konseptual
(Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan)

C. Hipotesis

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa: “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”.

Berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu.

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah pengawasan dan disiplin sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel-variabel ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel III-1.
Indikator Kinerja

| No | Indikator |
|----|----------------------------|
| 1 | Kualitas Kerja |
| 2 | Kuantitas Kerja |
| 3 | Dapat tidaknya di andalkan |
| 4 | Sikap |

Sumber: Wibowo (2014, hal. 85)

2. Disiplin (X_1) adalah kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel III-2.
Indikator Disiplin

| No | Indikator |
|----|------------------------|
| 1 | Ketaatan waktu |
| 2 | Ketaatan proses kerja |
| 3 | Ketaatan hasil kerja.” |

Sumber : Hasibuan (2011, hal. 213)

3. Pengawasan (X_2) adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan criteria norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Tabel III-3.
Indikator Pengawasan

| No | Indikator |
|----|--|
| 1 | Akurat |
| 2 | Tepat waktu |
| 3 | Objektif dan menyeluruh |
| 4 | Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik |
| 5 | Realistik secara ekonomis |
| 6 | Realistik secara organisasional |
| 7 | Koordinasi dengan aliran kerja organisasi |
| 8 | Fleksibel |
| 9 | Bersifat sebagai petunjuk dan operasional |
| 10 | Diterima para anggota organisasi |

Sumber : Handoko (2012, hal. 373-374)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2017 sampai April 2018.

Tabel III-4.
Skedul Penelitian
Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Keterangan | Nov | | | | Des | | | | Jan | | | | Feb | | | | Maret | | | | April | | | |
|----|---------------------------------|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | 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 | Prariset | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan judul | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan proposal | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan dan pengolahan data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber : Sesuai dengan langkah – langkah dalam silabus yang di berikan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) : “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu didalam suatu penelitian”. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) “Sampel adalah bagian dari jumlah karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah

populasi, Karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Angket/Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2012, hal. 199) kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III-5.
Skala Pengukuran Likert

| No | Pertanyaan | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 248) mengatakan bahwa : “Validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian”.

Rumus :

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

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

\sum_x = Jumlah pengamatan variable x

\sum_y = Jumlah pengamatan variable y

(\sum_x^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

(\sum_y^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

\sum_{xy} = Jumlah hasil kali variable x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Azuar (2013, hal. 145), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)

| No. Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1. | 0.641 | 0,329 | Valid |
| 2. | 0.779 | 0,329 | Valid |
| 3. | 0.494 | 0,329 | Valid |
| 4. | 0.616 | 0,329 | Valid |
| 5. | 0.676 | 0,329 | Valid |
| 6. | 0.776 | 0,329 | Valid |
| 7. | 0.848 | 0,329 | Valid |
| 8. | 0.658 | 0,329 | Valid |
| 9. | 0.610 | 0,329 | Valid |

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X_2)

| No. Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1. | 0.701 | 0,329 | Valid |
| 2. | 0.687 | 0,329 | Valid |
| 3. | 0.820 | 0,329 | Valid |
| 4. | 0.610 | 0,329 | Valid |
| 5. | 0.700 | 0,329 | Valid |
| 6. | 0.707 | 0,329 | Valid |
| 7. | 0.798 | 0,329 | Valid |
| 8. | 0.721 | 0,329 | Valid |
| 9. | 0.613 | 0,329 | Valid |
| 10 | 0.632 | 0,329 | Valid |

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

| No. Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1. | 0.621 | 0,329 | Valid |
| 2. | 0.744 | 0,329 | Valid |
| 3. | 0.728 | 0,329 | Valid |
| 4. | 0.642 | 0,329 | Valid |
| 5. | 0.681 | 0,329 | Valid |
| 6. | 0.649 | 0,329 | Valid |
| 7. | 0.537 | 0,329 | Valid |
| 8. | 0.645 | 0,329 | Valid |
| 9. | 0.729 | 0,329 | Valid |
| 10. | 0.457 | 0,329 | Valid |

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (disiplin, pengawasan dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyanto (2009, hal. 25) bahwa : “Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi”.

Rumus :

$$r = \left[\frac{K}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

y = Skor-skor item instrumen variabel terikat

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

| Variabel | Nilai Alpha | Status |
|----------------------|-------------|----------|
| Disiplin (X_1) | 0,857 | Reliabel |
| Pengawasan (X_2) | 0,885 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,844 | Reliabel |

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

F. Teknik Analisis Data

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

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu: Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas diantara variabel independen tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

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

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

2. Regresi Linier Berganda

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (*kriterium*) dipengaruhi variabel independen

bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut rumus yang akan digunakan dalam menghitung persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2012, hal. 277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Peegawai
- a = Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2 = 0$
- X_1 = Disiplin
- X_2 = Pengawasan

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 250):

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

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefesien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Hipotesis Statistik

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

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

Kriteria Pengujian hipotesis

H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

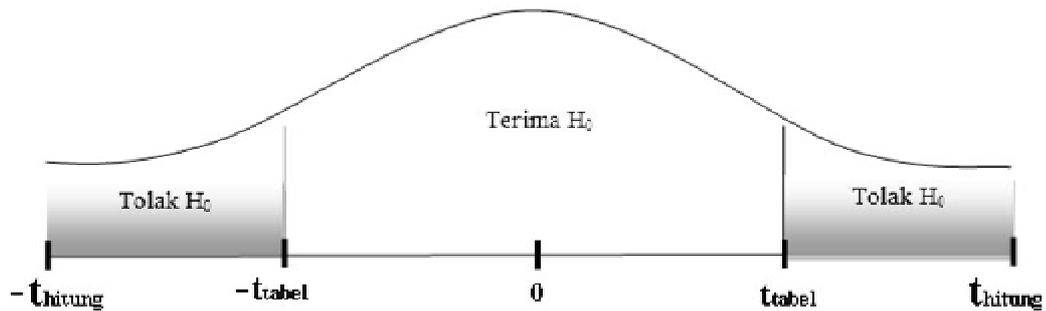
Untuk contoh kriteria SPSS di bawah berlakuk hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 = Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu prameter (bi) sama dengan nol, atau:

$H_0 : b_i = 0$, Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

H_a = Hipotesis alternatifnya (H_A) prameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$H_a : b_i \neq 0$, Artinya, variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis untuk Uji t

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus Uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 257) :

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

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel *independen*

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

H_a = Ada pengaruh antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{hitung}$

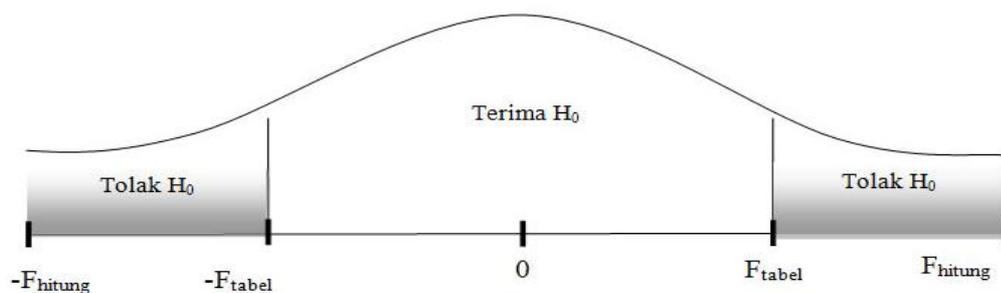
Untuk contoh kriteria SPSS di bawah berlakuk hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 = hipotesis (H_0) yang hendak diuji adalah apakah prameter dalam model sama dengan nol, atau:

H_0 : $b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_a = tidak semua prameter secara simultan sama dengan nol, atau:

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap vasriabel dependen.



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis untuk Uji F

4. Koefisiensi Determinasi

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.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 255)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin, variabel X_2 adalah pengawasan dan yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (disiplin dan pengawasan) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing yaitu variabel disiplin skor tertinggi adalah 45 dan skor terendah adalah 9, sedangkan variabel pengawasan dan kinerja skor tertinggi adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 27 orang | 75% |
| 2 | Wanita | 9 orang | 25% |
| | Jumlah | 36 orang | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 27 orang (75%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan karyawan lebih dominan diterima jenis kelamin laki-laki.

b. Masa Kerja

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|------------------|----------|----------------|
| 1 | 1 - 5 Tahun | 7 orang | 19,44% |
| 2 | 6 - 10 Tahun | 19 orang | 52,78% |
| 3 | 10 Tahun ke atas | 10 orang | 27,78% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 19 orang (52,78%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut sudah cukup lama.

c. Kelompok Pendidikan

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|------------|----------|----------------|
| 1 | SLTA | 4 orang | 11,11% |
| 2 | D3 | 9 orang | 25,00% |
| 3 | S1 | 23 orang | 63,89% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 23 orang (63,89%).

Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas karyawan memiliki pendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-4.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (disiplin)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 4 | 11.1 | 24 | 66.7 | 7 | 19.4 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 2 | 6 | 16.7 | 20 | 55.6 | 7 | 19.4 | 3 | 8.3 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 3 | 6 | 16.7 | 21 | 58.3 | 9 | 25.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 4 | 7 | 19.4 | 19 | 52.8 | 9 | 2.8 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 5 | 5 | 13.9 | 20 | 55.6 | 10 | 27.8 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 6 | 16 | 44.4 | 11 | 30.6 | 7 | 19.4 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 7 | 11 | 30.6 | 19 | 52.8 | 3 | 8.3 | 3 | 8.3 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 8 | 11 | 30.6 | 20 | 55.6 | 4 | 11.1 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 9 | 9 | 25.0 | 23 | 63.9 | 3 | 8.3 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66.7%.
- b. Jawaban responden tentang datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- c. Jawaban responden tentang tidak pernah menunda-nunda waktu kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.3%.
- d. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.8%.

- e. Jawaban responden tentang selama ini tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- f. Jawaban responden tentang sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44.4%.
- g. Jawaban responden tentang bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.8%.
- h. Jawaban responden tentang siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- i. Jawaban responden tentang impinan perusahaan menerima setiap pekerjaan yang saya selesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63.9%.

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Pengawasan)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 10 | 27.8 | 22 | 61.1 | 2 | 5.6 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 2 | 9 | 25.0 | 24 | 66.7 | 1 | 2.8 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 3 | 13 | 36.1 | 17 | 47.2 | 4 | 11.1 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 4 | 14 | 38.9 | 17 | 47.2 | 4 | 11.1 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 5 | 11 | 30.6 | 20 | 55.6 | 4 | 11.1 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 6 | 12 | 33.3 | 21 | 58.3 | 1 | 2.8 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 7 | 10 | 27.8 | 20 | 55.6 | 3 | 8.3 | 3 | 8.3 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 8 | 12 | 33.3 | 17 | 47.2 | 5 | 13.9 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 9 | 14 | 38.9 | 17 | 47.2 | 5 | 13.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 10 | 7 | 19.4 | 26 | 72.2 | 1 | 2.8 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan dengan akurat tanpa membeda-bedakan antara karyawan satu dengan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61.1%.
- b. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan pengawasan disaat waktu yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66.7%.
- c. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47.2%.
- d. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik strategis/penting, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47.2%.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- f. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan menjadikan hubungan antar sesama pegawai menjadi harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.3%.
- g. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- h. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47.2%.

- i. Jawaban responden tentang pengawasan yang diberikan atasan menjadikan setiap pegawai menjadi tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47.2%.
- j. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72.2%.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 22.2 | 24 | 66.7 | 3 | 8.3 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 2 | 10 | 27.8 | 16 | 44.4 | 8 | 22.2 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 3 | 9 | 25.0 | 20 | 55.6 | 5 | 13.9 | 2 | 5.6 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 4 | 8 | 22.2 | 19 | 52.8 | 6 | 16.7 | 3 | 8.3 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 5 | 12 | 33.3 | 18 | 50.0 | 5 | 13.9 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 6 | 9 | 25.0 | 20 | 55.6 | 6 | 16.7 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 7 | 4 | 11.1 | 25 | 69.4 | 6 | 16.7 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 8 | 8 | 22.2 | 21 | 58.3 | 4 | 11.1 | 3 | 8.3 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 9 | 7 | 19.4 | 20 | 55.6 | 9 | 25.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 10 | 4 | 11.1 | 26 | 72.2 | 5 | 13.9 | 1 | 2.8 | 0 | 0 | 36 | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66.7%.
- b. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44.4%.
- c. Jawaban responden tentang berusaha bekerja dengan akurat tanpa sering melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.

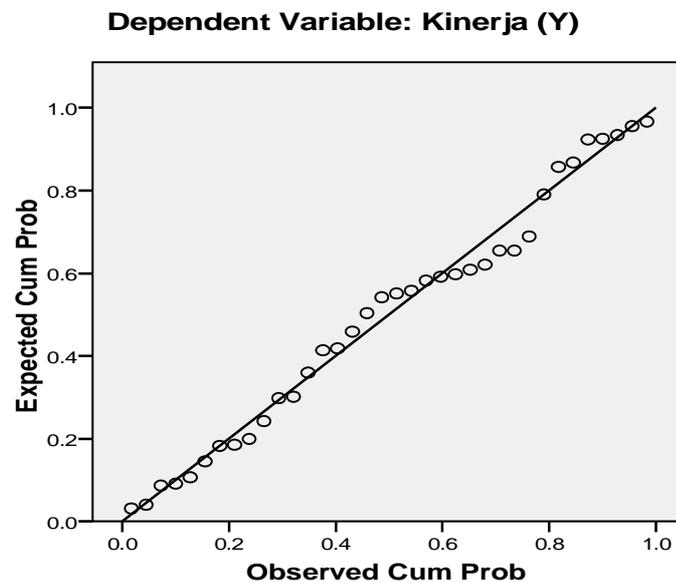
- d. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.8%.
- e. Jawaban responden tentang siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.0%.
- e. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- f. Jawaban responden tentang berhati-hati selama menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69.4%.
- g. Jawaban responden tentang tidak pernah melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.3%.
- h. Jawaban responden tentang jujur baik kepada teman kerja maupun pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- i. Jawaban responden tentang pertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,2%.

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Normalitas

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



Gambar IV-1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

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

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-7
Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.647 | 4.323 | | 1.769 | .086 | | |
| | Disiplin (X1) | .487 | .148 | .471 | 3.289 | .002 | .546 | 1.832 |
| | Pengawasan (X2) | .356 | .129 | .395 | 2.757 | .009 | .546 | 1.832 |

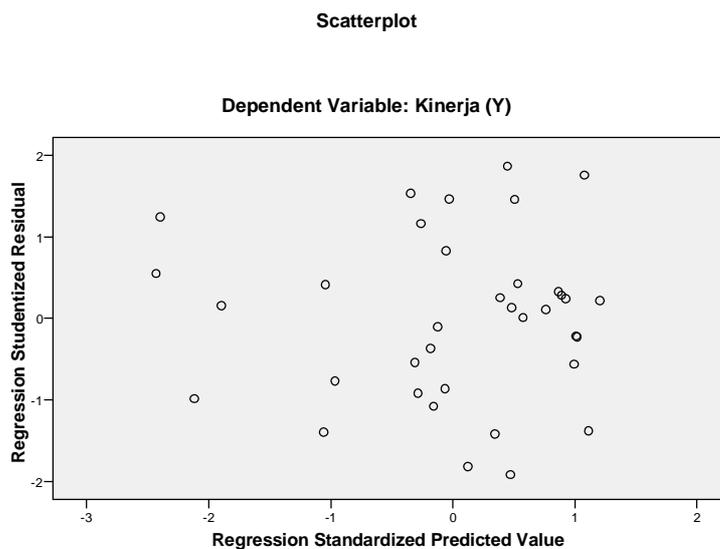
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



] **Gambar IV-2.**
Heterokedastitas

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

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-8.
Koefisien Regresi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.647 | 4.323 | | 1.769 | .086 |
| | Disiplin (X1) | .487 | .148 | .471 | 3.289 | .002 |
| | Pengawasan (X2) | .356 | .129 | .395 | 2.757 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 7,647$$

$$b_1 = 0,487$$

$$b_2 = 0,356$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin dan pengawasan) adalah:

$$Y = 7,647 + 0,487 X_1 + 0,356 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan pengawasan) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel pengawasan (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10.

Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.647 | 4.323 | | 1.769 | .086 |
| | Disiplin (X1) | .487 | .148 | .471 | 3.289 | .002 |
| | Pengawasan (X2) | .356 | .129 | .395 | 2.757 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar t_{hitung} $3,289 < t_{tabel}$ $2,034$ (sig $0,002$), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa disiplin (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar t_{hitung} $2.757 < t_{tabel}$ $2,034$ (sig $0,009$), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : disiplin (X_1), dan pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {disiplin (X_1) dan pengawasan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ha : Salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow$ {disiplin (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova < $\alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig > $\alpha_{0,05}$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11.
UJI F (ANOVA)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 507.722 | 2 | 253.861 | 28.065 | .000 ^a |
| | Residual | 298.501 | 33 | 9.045 | | |
| | Total | 806.222 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $28,065 > F_{\text{tabel } 3,28}$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti disiplin (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12.
Nilai Korelasi Ganda

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .794 ^a | .630 | .607 | 3.00757 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai nilai R_{hitung} adalah 0,794, r_{tabel} dengan $\alpha = 95\%$ sebesar 0,329, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh disiplin dan pengawasan dan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan. Nilai R^2 sebesar 0,630 berarti 63,0% faktor-faktor yang kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan dapat dijelaskan oleh disiplin dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 37,0% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin dan pengawasan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $3.289 < t_{tabel} 2,034$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014, hal. 97) menyatakan bahwa : “Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian Silfani (2013), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, artinya jika disiplin karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (pengawasan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2.757 < t_{tabel} 2,034$ (sig 0,009), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengawasan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014, hal. 91) mengatakan bahwa : “Dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang

telah ditetapkan”. Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh pengawasan dan disiplin adalah seperti penelitian Raisa (2013) yang berkesimpulan terdapat ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengawasan dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin dan pengawasan) adalah: $Y = 7,647 + 0,487 X_1 + 0,356 X_2$ Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan pengawasan) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} adalah $28,065 > F_{tabel} 3,28$ dengan $sig 0,000 < \alpha_{0,05}$, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Penelitian ini mendukung teori Manullang (2009, hal. 137) mengatakan bahwa: Pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Sedangkan disiplin juga diperlukan untuk menciptakan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin dan pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, artinya jika disiplin dan pengawasan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $3,289 < t_{tabel} 2,034$ (sig 0,002) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, jika disiplin kuat, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,757 < t_{tabel} 2,034$ (sig 0,009), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, jika pengawasan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Disiplin dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $28,065 > F_{tabel} 3,28$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$. Artinya, jika disiplin kuat dan pengawasan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

1. Mengingat disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya disiplin tersebut benar-benar ditegakkan, dan tidak

membeda-bedakan hukum bagi setiap karyawan yang melanggar disiplin kerja.

2. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan dapat melakukan pengawasan yang sesuai agar karyawan dapat lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan memperhatikan disiplin dan pengawasan secara bersamaan, sehingga akan terwujud kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Medan : Citapustaka hMedia Perintis
- Dalimunthe, Muhammad Yusuf, (2013). *Pengaruh pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemberdayaan Masyarakat (BPM)*
- Edy Sutrisno, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Perama, Cetakan Keenam, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh, Bandung : Refika Aditama
- Manullang, M (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nasution, Raisa Indriany, (2013). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan*.
- Priyatno, Dwi, (2009). *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*
- Risky (2014). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Medan*.
- Sadili, Samsudin, (2010). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Bandung : CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (reformasi, birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil)*. Cetakan Keenam, Bandung : PT Refika Aditama
- Silfani, Arda Juliana, (2013). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Medan*.
- Sugiyono, (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis, (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Cetakan Keenam Belas, Bandung : ALFABETA

T. Hani Handoko, (2012). *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE

Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : FE-UMSU

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

**PENGARUH KUALITAS DISIPLIN DAN CITRA PERUSAHAAN
TERHADAP KREDIT CEPAT AMAN (KCA) PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG GAHARU - MEDAN**

PROPOSAL

***Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen***

Disusun Oleh

**DEVI APRIANTO MANURUNG
NPM. 1305161130**



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

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Medan : Citapustaka hMedia Perintis
- Dalimunthe, Muhammad Yusuf, (2013). *Pengaruh pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemberdayaan Masyarakat (BPM)*
- Edy Sutrisno, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Perama, Cetakan Keenam, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh, Bandung : Refika Aditama
- Manullang, M (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nasution, Raisa Indriany, (2013). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan*.
- Priyatno, Dwi, (2009). *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*
- Risky (2014). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Medan*.
- Sadili, Samsudin, (2010). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Bandung : CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (reformasi, birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil)*. Cetakan Keenam, Bandung : PT Refika Aditama
- Silfani, Arda Juliana, (2013). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Medan*.
- Sugiyono, (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis, (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Cetakan Keenam Belas, Bandung : ALFABETA

T. Hani Handoko, (2012). *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE

Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : FE-UMSU

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada