

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. TELKOM INDONESIA TBK  
TANJUNG MULIA – CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**OLEH**

**VANITA DORA LISA BR GINTING**  
NPM : 1305160436



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

## ABSTRAK

**Vanita Dora Lisa br Ginting. NPM 1305160436.** Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya organisasi. Pengawasan dalam aktivitas pelaksanaan pekerjaan dan tugas akan dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang Disiplin, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t variabel Disiplin  $t_{hitung} 2,797 > t_{tabel} 1690$ , artinya ada pengaruh signifikan variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Nilai variabel Pengawasan Kerja  $t_{hitung} 5,562 > 1,690$ , artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai uji F diperoleh  $F_{hitung} 22,664 > F_{tabel} 3,28$ , artinya Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi 0,579 atau 57,9% artinya sebesar variabel Disiplin dan Pengawasan Kerja kontribusi terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 42,1% dipengaruhi variabel lain.

Kesimpulan penelitian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Disiplin, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan”**.

Adapun tujuan dari penulis proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran 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 proposan skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang tercinta yaitu Ayahnda Nasib Ginting dan Ibunda Siti Aisah Sagala yang telah mendo'akan, mendukung, memberikan nasihat dan pengorbanan yang besar yang telah dicurahkan kepada penulis dengan ketulusan dan keikhlasan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Bapak Elfi Azhar S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik dari awal kuliah sampai sekarang.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian proposal skripsi ini.
11. Seluruh Staff Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Kepada Kantor Telkom dan Karyawan Telkom yang membantu penulis dalam melakukan penelitian.

13. Kepada Adik-adik saya Murti Sari Sinta Dewi, Putri Ayuni, Sri Ratu dan Ameca Bidadari terimakasih untuk do'a, motivasi dan perhatiannya kepada penulis.

14. Teman-teman seperjuangan kelas Manajemen G Pagi Stambuk 2013, terimakasih atas do'a, dukungan dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

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

Medan, April 2017

Penulis,

**Vanita D.Lisa Br Ginting**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan .....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Penilaian Kinerja Karyawan.....	9
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2. Disiplin Kerja .....	11
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	12
c. Macam-macam Disiplin Kerja.....	15
d. Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	16
3. Pengawasan Kerja.....	17
a. Pengertian Pengawasan Kerja dan Tujuan Pengawasan.. .....	17

b. Faktor-faktor Pengawasan Kerja .....	18
c. Indikator-indikator Pengawasan Kerja.....	19
B. Kerangka Konseptual.....	20
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.. .....	21
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
C. Hipotesis.....	24
<b>BAB III METOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Defenisi Operasional.....	25
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
2. Indentitas Responden.....	38
3. Analisis Variabel Penelitian.....	40
4. Uji Asumsi Klasik .....	46
5. Regreasi Linier Berganda .....	49
6. Pengujian Hipotesis .....	51
7. Koefisien Determinasi .....	54

B. Pembahasan .....	54
1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
3. Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	26
Tabel III.2 Indikator Disiplin .....	26
Tabel III.3 Indikator Pengawasan.....	26
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	27
Tabel III.5 Daftar Populasi Penelitian .....	28
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert .....	29
Tabel III.7 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan .....	31
Tabel III.8 Uji Validitas Instrumen Disiplin .....	31
Tabel III.9 Uji Validitas Instrumen Pengawasan Kerja.....	32
Tabel III.10 Reabilitas Semua Variabel.....	33
Tabel IV.1 Menghitung Variabel $X_1, X_2$ , dan $Y$ .....	38
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	40
Tabel IV.6 Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	41
Tabel IV.7 Skor Variabel Disiplin.....	42
Tabel IV.8 Skor Variabel Pengawasan.....	44
Tabel IV.9 Multikolienaritas .....	48
Tabel IV.10 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel IV.11 Model Summary Ganda dan R Square.....	50
Tabel IV.12 Uji t.....	51
Tabel IV.13 Uji F Anova .....	53
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R Square).....	54

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pradigma Penelitian Disiplin .....	21
Gambar II.2 Pradigma Penelitian Pengawasan .....	22
Gambar II.3 Pradigma Penelitian Disiplin, Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar IV.1 Normalitas.....	47
Gambar IV.2 Heterokedastisitas.....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, tetapi kadang sering diabaikan sebagai aset yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu yang paling menentukan sukses tidaknya kelangsungan hidup suatu perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun publik karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan perusahaan.

Era globalisasi seperti saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keiinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam kegiatan operasional perusahaan, setiap karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab

masing-masing. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (Karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui, (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, maka itu dapat mengalami kurangnya disiplin dan pengawasan kerja karyawan didalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efesiensi dalam melakukan pekerjaan. Tetapi dengan adanya disiplin dan pengawasan kerja dapat mempengaruhi kinerja meningkat lebih baik, karena karyawan merasa kinerjanya menurun dan selalu dapat teguran dari perusahaan maka termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan lebih baik dari sebelumnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi, karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan padanya.

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (hasibuan, 2005).

Faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan.

Secara umum pengawasan merupakan sebagai aspek penting yang harus ada di setiap organisasi. Sebagaimana kita ketahui bahwa fungsi dari manajemen organisasi sebagai fungsi planning atau perencanaan.

Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk ‘menjamin’ bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ada faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan organisasi, yaitu: Perubahan lingkungan organisasi, Peningkatan kompleksitas organisasi, Kesalahan-kesalahan, Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang, Menurut Hani (2012, hal 359).

Disiplin dan pengawasan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, disiplin dan pengawasan dilihat dari sisi positifnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dari sisi negatifnya dapat mempengaruhi kinerja menurun, Karena masih adanya karyawan yang terlambat dan masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2013) dan (Harahap, 2001) disiplin kerja dan pengawasan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sistem pengawasan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya pengawasan yang baik maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan menurun sehingga dibutuhkan pengawasan yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Medan, Merupakan salah satu perusahaan BUMN di bidang jaringan telekomunikasi. Keberadaannya dalam menunjang kelancaran komunikasi dalam wilayah regional maupun nasional, semakin dirasakan seiring dengan pertumbuhan ekonomi wilayah. Berdasarkan hasil dari survey terdahulu, di perusahaan terdapat beberapa masalah seperti, Menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan seperti hal kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berkelanjutan, oleh karena itu diperlukan disiplin dan pengawasan. Dengan demikian pimpinan harus melakukan disiplin kerja pada karyawan, memperlihatkan bahwa ketaatan karyawan pada jam kerja masih belum maksimal

seperti masih adanya beberapa karyawan yang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat masih belum efisien. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Adapun masalah-masalah yang ada ditemui di perusahaan diantaranya: Atasan jarang ditempatkan, Kebijakan sering berubah, Keputusan tidak obyektif, Karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, Tidak ada sanksi yang tegas, Kepuasan kerja pada karyawan rendah, Karyawan sering mengeluh, Karyawan terlambat, Karyawan pulang lebih awal, Kinerja karyawan rendah.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan terdapat permasalahan yang menyangkut Kinerja karyawan, disiplin dan pengawasan kerja antara lain, karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan standart yang telah ditentukan oleh atasan atau perusahaan, masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, kurang adanya pengawasan pimpinan terhadap bawahan sehingga bawahan sesuka hati saja dalam melaksanakan pekerjaan, dan ada karyawan datang tepat waktu, pulang tepat waktu, tetapi tidak tau apa yang dikerjakannya karena kurangnya pengawasan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Masih kurangnya tanggung jawab memberikan tindakan disiplin terhadap karyawan.
2. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi kegiatan kerja karyawan.
3. Menurunnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan para karyawan dalam waktu yang ditentukan.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti tidak semua meneliti faktor-faktor, tetapi hanya dibatasi pada faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia □ Cabang Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia □ Cabang Medan.
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia □ Cabang Medan.



- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia □ Cabang Medan.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia □ Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia □ Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dengan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia □ Cabang Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian tercapai maka penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teori : Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pengembangan teori-teori disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis : Reverensi bagi PT. TELKOM dan organisasi lainnya khususnya dalam strategi disiplin kerja, dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja agar lebih baik lagi.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penelitian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagias SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang diterampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Nawawi (2013, hal. 212) “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 192) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang/sekelompok dalam melakukan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

#### **b. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian Kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 69) “berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut Husaini Usman (2011, hal. 487) “penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya”.

### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007, hal. 74-75) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yaitu :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Lidersif factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan time leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *Sistem factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual sinational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut sutrisno (2010, hal. 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efesiensi, dalam hubungan dalam organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja oleh efektivitas dan efesiensi.
- b. Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah dilegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
- c. Displin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- d. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 indikator, yaitu Mangkunegara (2013, hal. 75).

- a. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus disesuaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Keandalan kerja, dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin bekerja.
- d. Sikap kerja, sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta bekerja sama.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Suatu organisasi pemerintah baik itu instansi, departemen, lembaga dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para karyawannya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

(Singodimedjo, 2011, hal 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

(Rofi, 2012), disiplin diartikan sebagai sikap kajian dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

(Edy, 2009, hal 86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan pada dasarnya disiplin adalah sikap mental dari individu atau sekelompok yang mencerminkan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat atau patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berhubungan dengan pembahasan penulis tentang disiplin kerja, (Singodimedjo, 2011, hal 89), yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan. Para bawahan akan meniru dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu memperaktekkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan saksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin disengar, dan dicarikan jalan keluar. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin yang baik.

Dari pendapat Singodimejo dan Hasibuan dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Bahwa apabila suatu organisasi ingin mengusahakan agar kinerja karyawan optimal, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan disiplin kerja.

Maka dari faktor penting disiplin kerja perlu mendapat perhatian dalam rangka menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai instansi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.



### **c. Macam-macam Disiplin Kerja**

(Handoko, 1998, hal 208), mengumumkan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu:

#### **1. Disiplin Proventif**

Disiplin proventif adalah suatu tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sempat para karyawan berlaku negatif.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diperlukan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

#### **3. Disiplin Progresif**

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

#### **d. Indikator Disiplin**

(Fauzia, 2011 hal 73), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang di tandai dengan rendahnya tingkat ketidak hadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan atas atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

### **3. Pengawasan Kerja**

#### **a. Pengertian Pengawasan dan Tujuan Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

(Manullang, 2004) menyatakan “Pengawasan” adalah suatu proses menetapkan pekerjaan apa yang sudah di laksanakan penilainnya dan mengoreksi bila perlu dengan maksut supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

(Schermerhorn, 2006, hal 317) mendefinisikan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Berdasarkan pendefinisi pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin trealismenya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standart pelaksana kegiatan. Dengan

demikian manajer diperusahaan perlu menetapkan standart kinerja untuk setiap pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

Beberapa gejala yang memerlukan pengawasan sebagaimana yang diterangkan oleh (Tinawati, 2006, hal 326) adalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan pendapat atau profit, namun tidak begitu jelas faktor penyebabnya.
2. Ketidak puasan karyawan (teridentifikasi dari adanya keluhan karyawan, produktivitas kerja yang menurun dan sebagainya).
3. Banyaknya pekerja dan karyawan yang menganggur.
4. Berkurangnya kas perusahaan.
5. Tidak terorganisasinya setiap pekerjaan dengan baik.
6. Adanya penghamburan dan inefisiensi.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk tercapainya tujuan.

(Handoko, 2013, hal 366) ada beberapa faktor yang membuat pengawasan yang semakin diperlukan oleh setiap organisasi, faktor-faktor itu adalah:

1. Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mamapu menghadapi tantangan.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

### 3. Kesalahan-kesalahan

Kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, system ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi krisis.

### 4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tidak berkurang.

## **c. Indikator Pengawasan**

(Handoko, 2012, hal 373) agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria atau indikator tertentu, yaitu:

### 1. Akurat

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

### 2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi 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 strategis

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

#### 5. Realistis secara ekonomis

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

Titik berat pengawasan yang sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengawasi kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh perusahaan. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis membuat penelitian ini pada perusahaan jasa telkom dari seluruh kegiatan yang dilakukan, pada akhirnya berakhir jika pengawasan kerja ditingkatkan maka disiplin dan kinerja akan meningkat.

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

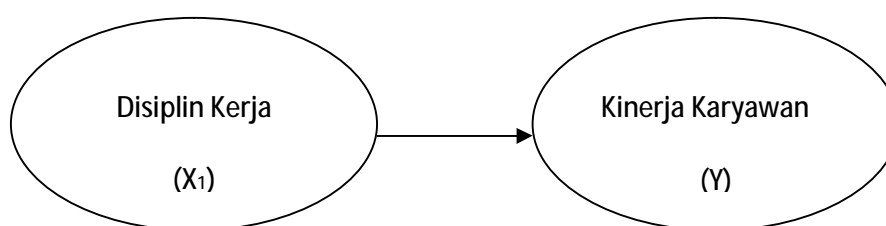
Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin baik pula demikian kinerja perusahaan juga akan semakin baik.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Tohardi, 2013, hal 96) bahwa disiplin kerja dan kebiasaan-kebiasaan yang baik itu lah yang harus ditanamkan didalam diri karyawan. Sebaiknya bukan atas paksaan semata, tetapi harus lebih berdasarkan atas kesadaran dalam diri karyawan.

(Hasibuan, 2013, hal 193) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Sedangkan (Fitri Cinta Utami, 2014) menunjukkan terdapat hubungan antara positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.1 Pradigma Penelitian**

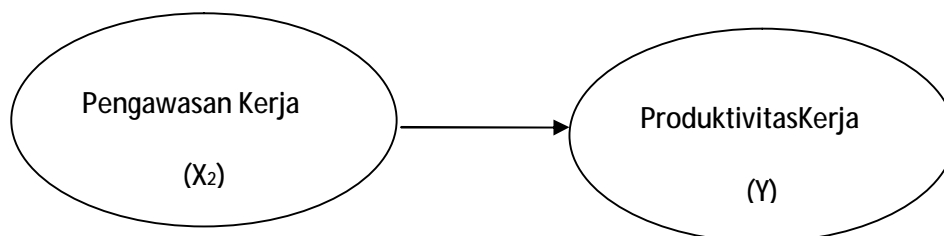
## **2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan tetap baik dan sesuai dengan standart yang ada.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Harahap, 2001) bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, sistem pengawasan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya pengawasan yang baik maka, kinerja karyawan di perusahaan akan menurun sehingga dibutuhkan pengawasan yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Dwi Winda Hasibuan, 2010) menyimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



**Gambar II.2 Pradigma Penelitian**

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan dilakukannya pengawasan kerja serta diterapkannya disiplin kerja dengan secara baik maka karyawan akan terus berpacu untuk meningkatkan kinerjanya agar tetap membaik.

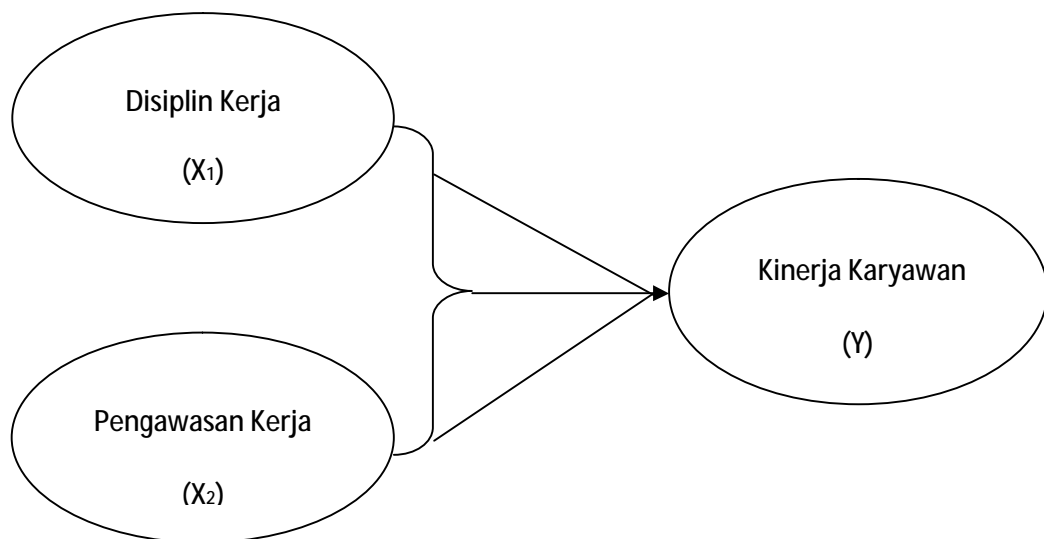
Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Hasibuan, 2005, hal 197) menyatakan pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan



mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan kinerja karyawan, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika dilaksanakannya disiplin kerja oleh para karyawan serta pengawasan oleh para pimpinan dan staf maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tentang hubungan-hubungan variabel, kerangka konseptual pada penelitian ini adalah dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar II.3 Pradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teori yang telah di uraikan di atas maka penulis menarik suatu hipotesis peneliti sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.
2. Ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel, dan tujuannya untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2007, hal 14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

##### **1. Kinerja Karyawan ( Variabel Y )**

Kinerja adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

**Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	No Item Pertanyaan
1.	Kualitas kerja	1,2,3
2.	Kuantitas kerja	4,5
3.	Keandalan kerja	6,7,8
4.	Sikap kerja	9,10

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 75)

## 2. Disiplin (Variabel X<sub>1</sub>)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Fauzia, 2011, hal 73).

**Tabel III.2 Indikator Disiplin**

No.	Indikator	No Item Pertanyaan
1.	Tingkat kehadiran	1,2
2.	Tata cara kerja	3,4
3.	Ketaatan pada atasan	5,6
4.	Kesadaran bekerja	7,8
5.	Tanggung jawab	9,10

Menurut (Fauzia, 2011, hal 73)

## 3. Pengawasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran produktivitas dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kerja yang telah ditetapkan.

**Tabel III.3 Indikator Pengawasan**

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1.	Akurat	1,2
2.	Tepat waktu	3,4
3.	Objektif dan akurat	5,6
4.	Terpusat pada titik pengawasan strategi	7,8
5.	Realistik secara ekonomis	9,10

Menurut (Handoko, 2012, hal 373)

### C. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian direncanakan di kantor PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016, untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.4**  
**Skedul Penelitian**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Keterangan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				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.	Pengupulan 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

(Arikanto, 2010, hal 173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Maka dapat diartikan populasi melibatkan seluruh individu dalam suatu kelompok untuk menjadi subjek sebagai penelitian.

Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk Tanjung Mulia Cabang Medan yang berjumlah 36.

**Tabel III.5**  
**Daftar Populasi Penelitian**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>
Bagian Sales/Marketing	7
Bagian Pasang Baru Cuver	2
Bagian Sater Pasang Baru Cuver	2
Bagian MDF	1
Bagian Teknisi Internet Cuver	4
Bagian Teknisi Pot Cuver	4
Bagian Teknisi Gangguan FO	4
Bagian Teknisi Pasang Baru FO	4
Bagian Admin NTE	2
Bagian Pasang Baru	1
Bagian Gangguan	1
Bagian Mentenen	1
Bagian Super Visory Operation	1
Bagian KAAP	1
Jumlah	36

## 2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di lakukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sampel Jenuh,(Sugiyono, 2001) menyatakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini 36 karyawan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### 1. Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan.

### 2. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan hubungan dengan penelitian ini dengan menggunakan skala likert.

### 3. Angket (Quesioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu di Kantor Telkom Indonesia, Tbk Tanjung Mulia Cabang Medan.

**Tabel III.6**

### 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

#### a. Uji Validitas

Untuk validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2012, hal 182) untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka akan digunakan teknik korelasi *product moment*

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

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

$r_{xy}$  = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

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



Dari penelitian yang telah peneliti dilakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quesioner) yang telah disebar di PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mmulia-Cabang Medan adalah sebagai berikut :

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Item	□ hitung	□ tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,541	0,329	0,001 < 0,05	Valid
2	0,550	0,329	0,001 < 0,05	Valid
3	0,519	0,329	0,001 < 0,05	Valid
4	0,596	0,329	0,000 < 0,05	Valid
5	0,542	0,329	0,001 < 0,05	Valid
6	0,685	0,329	0,000 < 0,05	Valid
7	0,732	0,329	0,000 < 0,05	Valid
8	0,543	0,329	0,001 < 0,05	Valid
9	0,709	0,329	0,000 < 0,05	Valid
10	0,582	0,329	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : SPSS (2017)*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Instrumen Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Item	□ hitung	□ tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,735	0,329	0,000 < 0,05	Valid
2	0,681	0,329	0,000 < 0,05	Valid
3	0,746	0,329	0,000 < 0,05	Valid
4	0,355	0,329	0,033 < 0,05	Valid
5	0,408	0,329	0,013 < 0,05	Valid
6	0,561	0,329	0,000 < 0,05	Valid
7	0,679	0,329	0,000 < 0,05	Valid
8	0,511	0,329	0,001 < 0,05	Valid
9	0,706	0,329	0,000 < 0,05	Valid
10	0,612	0,329	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : SPSS (2017)*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin dikatakan valid.

**Tabel III.9**

**Uji Validitas Instrumen Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,748	0,329	0,000 < 0,05	Valid
2	0,711	0,329	0,000 < 0,05	Valid
3	0,765	0,329	0,000 < 0,05	Valid
4	0,485	0,329	0,003 < 0,05	Valid
5	0,524	0,329	0,001 < 0,05	Valid
6	0,657	0,329	0,000 < 0,05	Valid
7	0,770	0,329	0,000 < 0,05	Valid
8	0,674	0,329	0,000 < 0,05	Valid
9	0,679	0,329	0,000 < 0,05	Valid
10	0,698	0,329	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS (2017)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pengawasan Kerja dikatakan valid.

**b. Uji Reabilitas**

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Imam Ghazali, 2005, hal 47) dikatakan reliabel bila asil  $\text{Alpha} > 0,60$  dengan rumus *alpha* sebagai berikut :

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

Dimana :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_i^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- Jika nilai koefesion reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- Jika nilai koefesion reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.
- Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diperoleh reabilitas sebagai berikut :

**Tabel III.10**  
**Reabilitas Semua Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N OF Item	Keterangan
1	Disiplin	.808 > 0,6	10	Realibel
2	Pengawasan Kerja	.866 > 0,6	10	Realibel
3	Kinerja Karyawan	.801 > 0,6	10	Realibel

Sumber : SPSS (2017)

Nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,808, 0,866, 0,801  $> 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah realibel.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan rumus di bawah ini.

### **1. Uji Asumsi Klasik**

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

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dengan norma plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIP). Kedua ukuran ini

menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, (Ghozali, 2005)

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Pengawasan Kerja

e = Error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t ( Uji Parsial )

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- a.  $H_0 : r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b.  $H_0 : \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

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

$H_0 : \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$ .

#### 4. Koefisien 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 menjelaskan variabel dependen amat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS 16. 0.). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian, (Sugiyono, 2002, hal 259).

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

Dimana :

$D$  : Koefisien determinasi

$r^2$  : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Disiplin ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel Pengawasan Kerja ( $X_2$ ), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 36 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV.1**

**Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Disiplin ( $X_1$ ), variabel Pengawasan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).  
Skala Pengukuran Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

##### 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang oenulis teliti maka dapat dilihat daritabel berikut ini:

### 1) Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	34	94,4	94,4	94,4
Perempuan	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan terdiri dari 34 orang laki-laki (94,4%) dan perempuan sebanyak 2 orang (5,6%) dari total keseluruhan.

### 2) Kelompok Usia

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 Tahun	6	16,7	16,7	16,7
25-34 Tahun	14	38,9	38,9	55,6
35-60 Tahun	16	44,4	44,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan pada kelompok usia 17-24 tahun adalah 6 orang (16,7%), kelompok usia 25-34 tahun adalah 14 orang (38,9%), kelompok usia 35-60 tahun adalah 16 orang (44,4%).

### 3) Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	32	88,9	88,9	88,9
S1	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang (88,9%), S1 sebanyak 4 orang (11,1%).

#### 4) Masa Bekerja

**Tabel IV.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5-10 Tahun	29	80,6	80,6	80,6
11-15 Tahun	5	13,9	13,9	94,4
16-20 Tahun	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

*Sumber : SPSS (2017)*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan pada masa bekerja 5-10 tahun sebanyak 29 orang (80,6%), 11-15 tahun sebanyak 5 orang (13,9%), 16-20 tahun sebanyak 2 orang (5,6%).

### 3. Analisis Variabel Penelitian

#### 1) Variabel Kinerja Variabel (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No. Item</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	11	30,6	22	61,1	3	8,3	0	0	0	0	36	100
2	14	38,9	22	61,1	0	0	0	0	0	0	36	100
3	5	13,9	31	86,1	0	0	0	0	0	0	36	100
4	12	33,3	24	66,7	0	0	0	0	0	0	36	100
5	9	25,0	26	72,2	1	2,8	0	0	0	0	36	100
6	14	38,9	22	61,1	0	0	0	0	0	0	36	100
7	14	38,9	21	58,3	1	2,8	0	0	0	0	36	100
8	18	50,0	18	50,0	0	0	0	0	0	0	36	100
9	12	33,3	23	63,9	1	2,8	0	0	0	0	36	100
10	12	33,3	23	63,9	1	2,8	0	0	0	0	36	100

*Sumber : SPSS (2017)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,1% (22 orang).
- b) Jawaban responden tentang mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,1% (22 orang).
- c) Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 86,1% (31 orang).
- d) Jawaban responden tentang selalu menetapkan target dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 66,7% (24 orang).
- e) Jawaban responden tentang tidak pernah absen saat hari kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 72,2% (26 orang).
- f) Jawaban responden tentang selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,1% (22 orang).

- g) Jawaban responden tentang tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, mayoritas memilih setuju yaitu 58,3% (21 orang).
- h) Jawaban responden tentang selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja, mayoritas responden memilih jawaban seimbang antara sangat setuju dan setuju yaitu 50,0% (18 orang).
- i) Jawaban responden tentang mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden memilih setuju 63,9% (23 orang).
- j) Jawaban responden tentang terbuka pada pendapat orang lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63,9% (23 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa Kinerja Karyawan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 64,4%.

## 2) Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	13,9	15	41,7	16	44,4	0	0	0	0	36	100
2	5	13,9	21	58,3	10	27,8	0	0	0	0	36	100
3	6	16,7	21	58,3	9	25,0	0	0	0	0	36	100
4	3	8,3	27	75,0	6	16,7	0	0	0	0	36	100
5	6	16,7	23	63,9	7	19,4	0	0	0	0	36	100
6	9	25,0	20	55,6	7	19,4	0	0	0	0	36	100
7	6	16,7	23	63,9	7	19,4	0	0	0	0	36	100
8	2	5,6	27	75,0	7	19,4	0	0	0	0	36	100
9	8	22,2	21	58,3	7	19,4	0	0	0	0	36	100
10	9	25,0	17	47,2	10	27,8	0	0	0	0	36	100

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu perusahaan sesuai jam kerja, mayoritas responden memilih kurang setuju 44,4% (16 orang).
- b) Jawaban responden tentang kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden memilih setuju 58,3% (21 orang).
- c) Jawaban responden tentang pekerjaan sesuai dengan standart yang ditentukan perusahaan (Standart Operasional Prosedur), mayoritas responden memilih setuju 58,3% (21 orang).
- d) Jawaban responden tentang memahami dan menguasai standart pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden memilih setuju 75,0% (27 orang).
- e) Jawaban responden tentang selalu patuh dan taat kepada aturan yang diberikan atasan, mayoritas responden memilih setuju 63,9% (23 orang).
- f) Jawaban responden tentang selalu menaruh hormat kepada atasan, mayoritas responden memilih setuju 55,6% (20 orang).
- g) Jawaban responden tentang selalu bekerja dengan baik saat atasan ada ditempat maupun tidak ditempat, mayoritas responden memilih setuju 63,9% (23 orang).
- h) Jawaban responden tentang selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik, mayoritas responden memilih setuju 75,0% (27 orang).

i) Jawaban responden tentang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, mayoritas responden memilih setuju 75,0% (27 orang).

j) Jawaban responden tentang merasa bersalah bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tuntas, mayoritas responden memilih setuju 47,2% (17 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa Disiplin yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 57,2%.

### 3) Variabel Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengawasan Kerja sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Skor Variabel Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5,6	19	52,8	15	41,7	0	0	0	0	36	100
2	3	8,3	23	63,9	10	27,8	0	0	0	0	36	100
3	5	13,9	21	58,3	10	27,8	0	0	0	0	36	100
4	13	36,1	22	61,1	1	2,8	0	0	0	0	36	100
5	5	13,9	25	69,4	6	16,4	0	0	0	0	36	100
6	8	22,2	20	55,6	8	22,2	0	0	0	0	36	100
7	8	22,2	19	52,8	9	25,0	0	0	0	0	36	100
8	4	11,1	26	72,2	6	16,7	0	0	0	0	36	100
9	4	11,1	24	66,7	8	22,2	0	0	0	0	36	100
10	7	19,4	18	50,0	11	30,6	0	0	0	0	36	100

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang absensi/kehadiran ditempat bekerja berbasis Informasi Teknologi sehingga pencatatan dan pelaporan dapat dipertanggung jawabkan, mayoritas responden memilih setuju 52,8% (19 orang).
- b) Jawaban responden tentang perusahaan tempat bekerja selalu ada pengawasan yang dilakukan oleh atasan secara akurat, mayoritas responden memilih setuju 63,9% (23 orang).
- c) Jawaban responden tentang jika ada permasalahan menyangkut pekerjaan pimpinan/atasan selalu memberikan informasi yang tepat untuk menjawab penyelesaian permasalahan, mayoritas responden memilih setuju 58,3% (21 orang).
- d) Jawaban responden tentang memiliki Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang baik untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, mayoritas responden memilih setuju 61,1% (22 orang).
- e) Jawaban responden tentang pendukung pengambilan keputusan yang terstruktur dan dipahami oleh semua karyawan, mayoritas responden memilih setuju 69,4% (25 orang).
- f) Jawaban responden tentang pimpinan atau atasan selalu adil,bijaksana dan objektif dalam memberikan penilaian terhadap bawahannya, mayoritas responden memilih setuju 55,6% (20 orang).
- g) Jawaban responden tentang standart pengawasan yang baku dan berjenjang, mayoritas responden memilih setuju 52,8% (19 orang).



- h) Jawaban responden tentang melakukan pengawasan terhadap setiap aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan maupun karyawan, mayoritas responden memilih kurang setuju 72,2% (26 orang).
- i) Jawaban responden tentang pengawasan yang diberlakukan perusahaan bersifat realistis dan tidak memberatkan karyawan, mayoritas responden memilih setuju 66,7% (24 orang).
- j) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan perusahaan mendukung untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden memilih setuju 50,0% (18 orang).

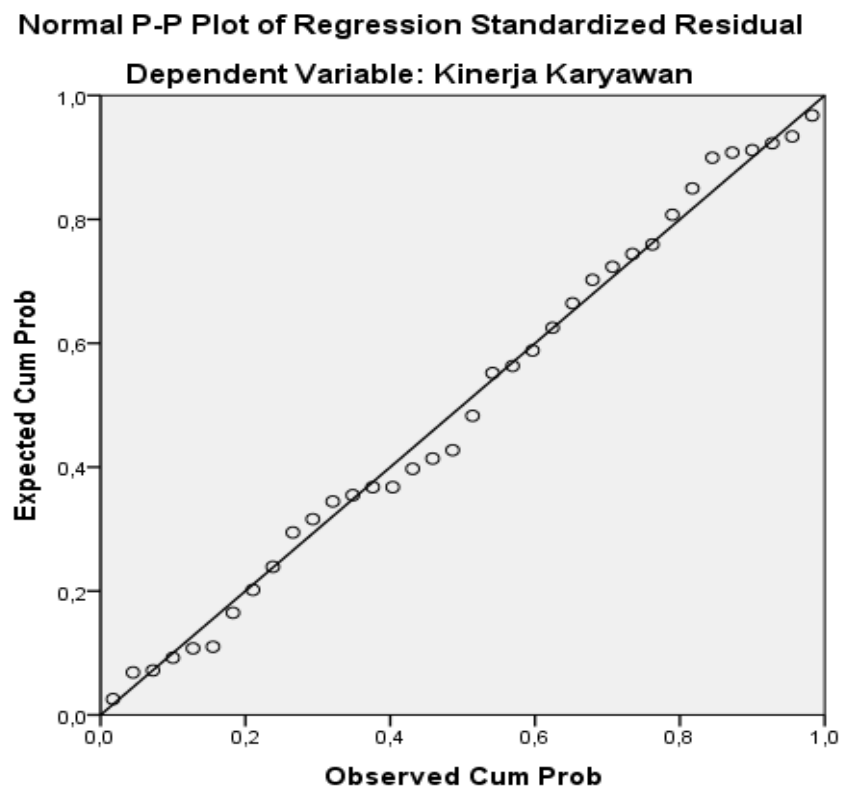
Kesimpulan secara umum bahwa Kinerja Karyawan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 60,2%.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

##### **a) Uji Normalitas**

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



**Gambar IV.1 Normalitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### **b) Uji Multikolienaritas**

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflas varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.9**  
**Multikolienaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	,971	1,030
Pengawasan Kerja	,971	1,030

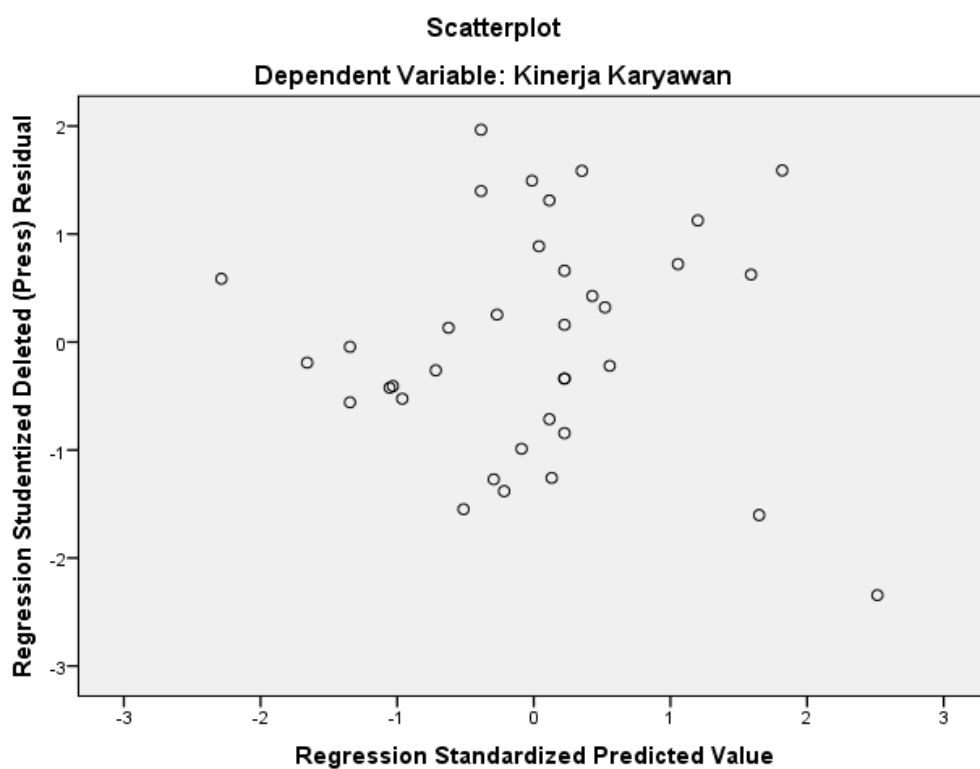
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

*Sumber SPSS : 2017*

Variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolienaritas dalam variabel indeviden.

#### c) Uji Heterokedastisitas

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



**Gambar IV.2 Heterokedastisitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membantu pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### **5. Regresi Linier Berganda**

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

**Tabel IV.10**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,935	4,424		3,376	,002		
Disiplin	,253	,090	,321	2,797	,009	,971	1,030
Pengawasan Kerja	,466	,084	,638	5,562	,000	,971	1,030

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,935 + 0,253X_1 + 0,466X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel IV.11**  
**Model Summary Ganda dan R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,553	2,01173	1,514

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber SPSS :2017

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,761, sedangkan *R-Square* adalah 0,579 atau 57,9%, menunjukkan sekitar 57,9% variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan

Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Disiplin ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawn ( $Y$ ) adalah 57,9% sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

#### 1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$T_{hitung} = 2,797 \text{ sedangkan } t_{tabel} 1,690$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,690 < t_{hitung} < 1,690$$

$$H_a \text{ diterima jika : 1. } t_{hitung} > 1,690$$

$$2. -t_{hitung} < 1,690$$

**Tabel IV.12**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,935	4,424		3,376	,002
1 Disiplin	,253	,090	,321	2,797	,009
Pengawasan Kerja	,466	,084	,638	5,562	,000

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,797 sedangkan  $t_{tabel}$  1,690 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,09 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

## 2) Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$T_{hitung} = 5,562 \text{ sedangkan } t_{tabel} 1,690$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,690 < t_{hitung} < 1,690$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} > 1,690$$

$$2. -t_{hitung} < 1,690$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,562 sedangkan  $t_{tabel}$  1,690 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh Pengawasan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

### b. Uji Secara Simultan ( Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (independen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $sig > 0,005$  maka  $H_0$  diterima.

$$\frac{\square K}{\square \quad \square K \quad \square}$$

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

**Tabel IV.13**  
**Uji F**  
**ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183,448	2	91,724	22,664	,000 <sup>b</sup>
Residual	133,552	33	4,047		
Total	317,000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS 2017

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih  $< 0,05$  artinya bahwa Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $22,664 > 3,28$  sehingga disimpulkan bahwa. Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.



## 7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Disiplin(X<sub>1</sub>) dan Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV.14**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,553	2,01173

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS (2017)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,579 atau 57,9%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan sebesar 57,9% sisanya 42,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Disiplin dan Pengawasan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

### **1. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai Variabel Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai  $t_{hitung} 2,797 > t_{tabel} 1,690$  dengan probabilitas  $sig 0,000 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin baik pula demikian kinerja perusahaan juga akan semakin baik.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Tohardi, 2013, hal 96) bahwa disiplin kerja dan kebiasaan-kebiasaan yang baik itu lah yang harus ditanamkan didalam diri karyawan. Sebaiknya bukan atas paksaan semata, tetapi harus lebih berdasarkan atas kesadaran dalam diri karyawan.

### **2. Pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan peneliti ini mengenai variabel Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 5,562 > t_{tabel} 1,690$  dengan probabilitas  $sig 0,000 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan bila diperlukan. Tindakan

perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan tetap baik dan sesuai dengan standart yang ada.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Harahap, 2001) bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, sistem pengawasan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya pengawasan yang baik maka, kinerja karyawan di perusahaan akan menurun sehingga dibutuhkan pengawasan yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **3. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan nilai  $F_{hitung} 22,664 > F_{tabel} 3,28$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  diterima, berarti Disiplin ( $X_1$ ) dan P[engawasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

Dengan dilakukannya pengawasan kerja serta diterapkannya disiplin kerja dengan secara baik maka karyawan akan terus berpacu untuk meningkatkan kinerjanya agar tetap membaik.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Hasibuan, 2005, hal 197) menyatakan pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan,memelihara kedisiplinan,

meningkatkan kinerja karyawan, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika dilaksanakannya disiplin kerja oleh para karyawan serta pengawasan oleh para pimpinan dan staf maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari analisis yang telah di bahas pada bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas yaitu menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik. Maka dengan ini penulis menyarankan kepada perusahaan yaitu :

1. Sebaiknya karyawan tetap menjaga kedisiplinannya dalam bekerja. disiplin menjadi seseorang itu untuk lebih hidup atau bekerja secara

terarah. Jadi semakin karyawan menjaga kedisiplinan atau meningkatkan kedisiplinan yang dimilikinya maka akan semakin baik dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

2. pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja, sehingga diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan cara-cara berkomunikasi yang baik diantara pimpinan karyawan maupun diantara sesama karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antar atasan dan bawahan sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2010). "Prosedur Penelitian Edisi Revisi" Jakarta : Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : Prenada Media.
- Erni Tinawati (2006). "Pengantar Manajemen" Jakarta : Praneda Media.
- Fauzia (2011). "Sumber Daya Manusia Lanjutan" Medan : Madenatera.
- Hani Handoko (2012), Manajemen Yogyakarta : Universitas Gajah Mada
- Harahap (2001), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hartantik (2014), "Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia" Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PU. Bumi Aksara.
- Husaini Usman (2009), Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, PT. Bumi Aksara, Jakarta Timur.
- Imam Ghozali (2005), Manajemen, Cetakan ke : 3 , Semarang Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2011) Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Manullang (2004), Dasar-dasar Manajemen, Penerbit Ghali Indonesia, Jakarta.
- Pandji Anoraga (2005), Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineka Cipta.
- Rofi (2012), Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Lingkungan Kerja Pada Pegawai Universitas Andalas.
- Schermerhorn (2006), Organizational Behavior, Editor, Penerbit : Wiley USA
- Singedimedjo (2011), Manajemen Sumber Daya Manusi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2007), Metode Penelitian Bisnis Bandung.
- Simanjuntak (2011), Sumber Daya Manusia Lanjutan, Medan : Madenatera.

Tjutju Yuniarsih, Suwanto (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.

Tohardi (2013) Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

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