

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**Nama : ETIKA SARI GALINGGING
NPM : 1305160254
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Etika Sari Galingging. 1305160254. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Skripsi. 2019.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti kurangnya disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan merupakan salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel pengawasan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan 44 sampel yaitu sebahagian karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan bahwa pengawasan kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,041, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} 2,065 > 1,684 (t_{tabel} $\alpha = 0,05$, $N = 40 = 1,684$). Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan bahwa disiplin kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,049, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} 2,032 > 1,684 (t_{tabel} $\alpha = 0,05$, $N = 40 = 1,684$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan perhitungan uji F didapatkan nilai F_{hitung} 4,140 > F_{tabel} 2,86 dengan tingkat signifikansi 0,024 < 0,05, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,183. Angka ini mengindikasikan bahwa 18,3% perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan variable pengawasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 81,7% dapat dijelaskan oleh variable variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan”**. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar kita menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun atas ridho Allah, berkat usaha, doa, motivasi dari orangtua dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memotivasi, membimbing, mendoakan, mendidik, memberikan kasih sayang yang tulus serta materi yang selama ini kalian berikan kepada Ananda, sehingga Ananda bisa menjadi seperti sekarang ini.
2. Bapak DR. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengeyam pendidikan tinggi di UMSU.
3. Bapak Januri S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Salman Farisi S, Psi. M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran kepada penulis.
8. Buat seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Jika ada tulisan dalam skripsi ini yang kurang jelas atau salah ketik, penulis mohon maaf lahir dan batin, karena setiap insan pasti ada salah dan khilaf. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis. Amiin.

Medan, 26 Juni 2020

Penulis

Etika Sari Galingging

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 8 |
| 1. Pengawasan Kerja | 8 |
| a. Pengertian Pengawasan Kerja | 8 |
| b. Fungsi Pengawasan Kerja | 10 |
| c. Maksud dan Tujuan Pengawasan Kerja..... | 11 |
| d. Jenis-Jenis Pengawasan Kerja | 12 |
| e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja.. | 14 |
| f. Metode Pengawasan Kerja..... | 15 |
| 2. Disiplin Kerja..... | 16 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja..... | 16 |
| b. Macam-Macam Disiplin Kerja..... | 17 |

| | |
|---|----|
| c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 18 |
| d. Indikator Disiplin Kerja | 20 |
| 3. Kinerja Karyawan..... | 20 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 20 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.. | 22 |
| c. Indikator Kinerja Karyawan..... | 24 |
| B. Kerangka Konseptual | 26 |
| C. Hipotesis | 29 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Pendekatan Penelitian..... | 30 |
| B. Definisi Operasional Variabel..... | 30 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 32 |
| 1. Tempat Penelitian..... | 32 |
| 2. Waktu Penelitian | 32 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 32 |
| 1. Populasi..... | 32 |
| 2. Sampel | 33 |
| E. Teknik Pengumpul Data | 36 |
| F. Uji Coba Instrument | 37 |
| G. Teknik Analisis Data | 40 |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian | 48 |
| 1. Deskriptif Lokasi Penelitian..... | 48 |
| B. Analisis Data..... | 49 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Deskriptif Pengawasan Kerja Responden..... | 49 |
| 2. Deskriptif Disiplin Kerja Responde | 51 |
| 3. Deskriptif Kinerja Responden..... | 53 |
| C. Pengujian Asumsi Klasik..... | 55 |
| 1. Uji Normalitas | 55 |
| 2. Uji Multikolinieritas | 57 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas | 58 |
| 4. Uji Autokorelasi | 60 |
| D. Pengujian Hipotesis..... | 60 |
| 1. Uji t..... | 61 |
| 2. Uji F..... | 63 |
| 3. Uji Koefesion Determinasi..... | 64 |
| E. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| 1. Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan | 65 |
| 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan | 67 |
| 3. Pengawasan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan..... | 68 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 70 |
| B. Saran..... | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|--------------|--|----|
| Tabel III.1. | Defenisi Operasional | 31 |
| Tabel III.2. | Pelaksanaan Penelitian | 32 |
| Tabel III.3. | Populasi Penelitian | 33 |
| Tabel III.4. | Pengambilan Sampel pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan..... | 35 |
| Tabel III.5. | Skala Pengukuran Likert | 36 |
| Tabel III.6. | Hasil Uji Validitas..... | 38 |
| Tabel III.7. | Hasil Uji Reabilitas | 40 |
| Tabel VI.1 | Distribusi Pengawasan Kerja PD. Pembangunan Kota Medan | 50 |
| Tabel VI.2 | Distribusi Disiplin Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan..... | 52 |
| Tabel VI.3 | Distribusi Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan..... | 54 |
| Tabel VI.4 | One-Sample Kolmogorov-SmirnovTest..... | 57 |
| Tabel VI.5 | Hasil Uji Multikolinearitas | 58 |
| Tabel VI.6 | Hasil Uji Autokorelasi..... | 60 |
| Tabel VI.7 | Hasil Uji t..... | 61 |
| Tabel VI.8 | Hasil Uji F..... | 63 |
| Tabel VI.9 | Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|--------------|---|----|
| Gambar II.1 | Kerangka Konseptual (Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan)..... | 26 |
| Gambar II.2 | Kerangka Konseptual (Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan) | 27 |
| Gambar II.3 | Kerangka Konseptual (Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)..... | 28 |
| Gambar III.1 | Kriteria Pengujian Hipotesis uji t | 45 |
| Gambar III.2 | Kriteria Pengujian Hipotesis uji F | 46 |
| Gambar VI.1 | Struktur Organisasi PD. Pembangunan Kota Medan..... | 49 |
| Gambar VI.2 | Histogram Uji Normalitas | 56 |
| Gambar VI.3 | Uji Normalitas: Grafik Normal <i>PP Plot</i> | 56 |
| Gambar VI.4 | Grafik <i>Scatterplot</i> | 59 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 manajemen 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 keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti kurangnya disiplin kerja dan pengawasan terhadap

kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi 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. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

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 para karyawan.

Faktor pengawasan kerja juga dapat menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan. Secara umum pengawasan merupakan sebagai aspek penting yang harus ada di setiap organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa fungsi dari

manajemen organisasi adalah 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.

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 hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan operatif manajemen sumber daya manusia 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.

Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan merupakan salah satu perusahaan daerah Pemerintah Kota Medan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, developer, pengelolaan sarana umum dan hiburan, seperti Pengelolaan Kolam Renang Deli, Kebun Binatang Simalingkar dan lainnya. Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan peneliti di perusahaan tersebut, terdapat

beberapa masalah seperti, perusahaan 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 yang akhirnya berdampak terhadap penurunan penghasilan perusahaan. Menyangkut kinerja karyawan, disiplin dan pengawasan kerja, terdapat persoalan 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.

Salah satu penomena yang sangat penting dalam manajemen Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan adalah menurunnya kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga perusahaan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir mengalami kerugian. Menurunnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya disiplin kerja, kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan, kurang memadainya sarana dan prasaran perusahaan, sistem komunikasi yang buruk, kurangnya insentif kerja, kurangnya penghargaan kerja dan sebagainya.

Peneliti tertarik meneliti faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dengan menetapkan faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja sebagai faktor penyebab turunnya kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Sedangkan untuk faktor yang lain, tidak dapat dilakukan pada penelitian ini karena keterbatasan waktu dan pikiran yang dimiliki oleh peneliti.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti, yaitu antara lain:

1. Kurangnya tindakan disiplin/sanksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan.
2. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengawasi kegiatan kerja karyawan.
3. Menurunnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan para karyawan (target tidak tercapai) dalam waktu yang ditentukan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut, tetapi hanya dibatasi pada faktor Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- c. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tidak hanya memberi manfaat bagi mahasiswa/i, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan dan perguruan tinggi. Adapun manfaat

diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan peneliti dalam dunia kerja dan memberikan pemahaman tentang fungsi pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan atas hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan pengawasan dan disiplin kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan, referensi, informasi dan wawasan teoritis dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna melakukan analisis yang lebih baik, khususnya pada topik dan permasalahan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

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. 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.

Menurut (Handoko, 2016 hal. 25), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2014 hal. 138), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut (Kadarisman, 2015 hal. 173), bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak (Daulay et al., 2017 hal. 218).

Pengawasan juga dimaksudkan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standard, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standard tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin di dalam mencapai tujuan (Daulay et al., 2017 hal. 219).

Dari beberapa menurut ahli di atas tentang pengawasan seperti yang telah dijelaskan di atas 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 kekeliruan, karena pengawasan sangat perlu dilakukan. Kekeliruan tersebut yaitu berupa

anggapan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencari kesalahan dan kelemahan pegawai. Dan apabila terjadi suatu penyimpangan ataupun kesalahan maka dengan segera dapat diketahui penyebabnya lalu dilakukanlah perbaikan agar pegawai tersebut tidak melakukan kesalahan lagi.

b. Fungsi Pengawasan Kerja

Fungsi pengawasan kerja merupakan fungsi yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan ke arah yang dicita-citakan yaitu ke arah yang telah direncanakan. Dilihat hubungannya di antara fungsi-fungsi manajemen, fungsi perencanaan berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena dapat dikatakan rencana itu sebagai standard atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengawasan dilakukan dengan baik. Demikian pula fungsi menggerakkan atau pemberian perintah berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena sesungguhnya pengawasan itu merupakan tindak lanjut dari perintah-perintah yang sudah dikeluarkan (Daulay et al., 2017 hal. 220).

Menurut (Kadarisman, 2015 hal. 194), fungsi pengawasan kerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-

rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Sedangkan menurut (Handoko, 2016 hal. 26), fungsi pengawasan kerja pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu:

1. Penetapan standard pelaksanaan.
2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan.
3. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan.
4. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila fungsi pelaksanaan menyimpang dari standard.

Menurut (Fahmi, 2014 hal. 143), secara umum ada beberapa alasan mengapa dalam suatu perusahaan diperlukan pengawasan, yaitu:

1. Agar kualitas *output* yang dihasilkan menjadi lebih baik dan sesuai dengan keinginan banyak pihak.
2. Terbentuknya konsep manajemen sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak komisaris maupun manajemen perusahaan.
3. Dengan adanya pengawasan maksimal diharapkan tujuan dan keinginan terbentuknya *good corporate governance* akan dapat diwujudkan.

c. Maksud dan Tujuan Pengawasan Kerja

Menurut (Daulay et al., 2017 hal. 222), maksud dan tujuan pengawasan kerja antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan

pengecahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.

3. Mengetahui penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Menurut (Kadarisman, 2015 hal. 201), tujuan adanya fungsi pengawasan kerja yaitu untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung. Dengan adanya pengawasan ini maka usaha untuk menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan.

d. Jenis-Jenis Pengawasan Kerja

Menurut (Handoko, 2016 hal. 359), ada tiga jenis dasar pengawasan kerja, yaitu:

1. Pengawasan pendahuluan

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

2. Pengawasan “*concurrent*”

Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu produser harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik

Menurut (Usman, 2013 hal. 87), ada empat jenis pengawasan yaitu:

1. Pengawasan melekat

Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pengawasan fungsional

Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat pengawas fungsional melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, komfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.

3. Pengawasan masyarakat

Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk kontrol masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.

4. Pengawasan legislatif

Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan pemerintah dan keuangan Negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut (Handoko, 2016 hal. 363-364), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya

adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

f. Metode Pengawasan Kerja

Menurut (Handoko, 2016 hal. 374), metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Pengawasan Non-Kuantitatif

Metode pengawasan non-kuantitatif adalah metode-metode pengawasan yang digunakan manajer dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Pada umumnya hal ini mengawasi keseluruhan *performance* organisasi. Dan sebagian besar mengawasi sikap dan *performance* para karyawan. Teknik-teknik yang sering digunakan meliputi:

- a. Pengamatan (*control by observation*).
- b. Inspeksi teratur dan langsung (*control by regular and spot inspection*)
- c. Pelaporan lisan dan tertulis (*control by report*)
- d. Evaluasi pelaksanaan.
- e. Diskusi antara manajer dan bawahan tentang pelaksanaan suatu kegiatan.

2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Sebagian besar teknik-teknik pengawasan kuantitatif cenderung untuk menggunakan data khusus dan metode-metode kuantitatif untuk mengukur dan memeriksa kuantitas dan kualitas keluaran (*output*). Metode pendekatan pengawasan kuantitatif tersebut terdiri dari:

- a. Anggaran (*budget*) seperti 1) anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, anggaran kas dan sebagainya, 2) anggaran-

anggaran khusus, seperti *planning programming budgeting system*, *zero base budgeting* dan *human resource accounting*.

- b. Audit, seperti 1) internal audit, 2) eksternal audit dan 3) manajemen audit.
- c. Analisis *break even*
- d. Analisis rasio, dan
- e. Bagan dan teknik yang berhubungan dengan waktu pelaksanaan kegiatan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Suatu perusahaan 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. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Singedimedjo, 2011 hal. 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin diartikan sebagai sikap kajian dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

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 (Sutrisno, 2013 hal. 86). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal. 129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan 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. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal. 129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *preventif*, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin *korektif*, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Singedimedjo, 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 jerih payahnya 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 apa yang 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 sanksi 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 didengar, dan dicarikan jalan keluar. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin yang baik.

Dari pendapat Singodimejo 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.

d. Indikator Disiplin Kerja

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

| No | Indikator | Keterangan |
|----|----------------------|---|
| 1 | Tingkat kehadiran | Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran 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, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya |

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017 hal. 67). Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas (Umam, 2012 hal. 187).

Menurut (Priansa, 2017 hal. 49), kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Dalam pengertian yang lebih rinci dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standar*). Standar Kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2012 hal. 231).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2011 hal. 170).

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas,

dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2013 hal. 160).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut (Sutrisno, 2013 hal. 176), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal. 67), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal. 75), kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. unsur-

unsur yang dinilai adalah sebagai berikut:

| No | Indikator | Keterangan |
|----|-----------------|---|
| | Kualitas kerja | Mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keberhasilan |
| | Kuantitas kerja | Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya |
| | Inisiatif kerja | Sering mengikuti intruksi, kehati-hatian dan kerajinan |
| | Sikap kerja | Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerja sama |

Sedangkan standar pengukuran prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2011 hal.

10), yaitu:

| No | Indikator | Keterangan |
|----|-------------------------------|---|
| 1 | Kuantitas kerja | Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu |
| 2 | Kualitas kerja | Mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan |
| 3 | Pengetahuan tentang pekerjaan | Segala sesuatu yang dia ketahui dan dia mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya |
| 4 | Pendapat | Pernyataan yang disampaikan |
| 5 | Keputusan yang di ambil | Kebijakan yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan |
| 6 | Perencanaan kerja | Proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan |
| 7 | Daerah organisasi kerja | Lingkungan perusahaan yang memiliki tujuan yang sama dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan |

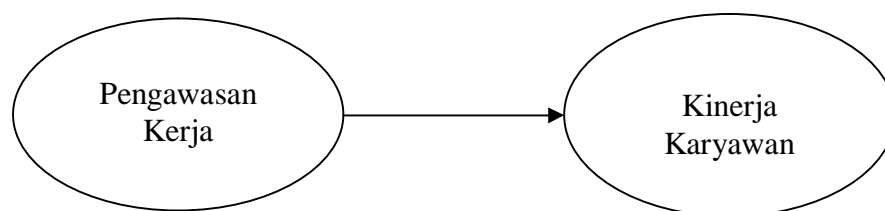
Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil kinerja, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atas setiap sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan.

B. Kerangka Konseptual

1. 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. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, 2016), (Prayoga, 2018), (Purnama, 2018), (Siregar, 2017) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2013 hal. 91), bahwa “dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan”.

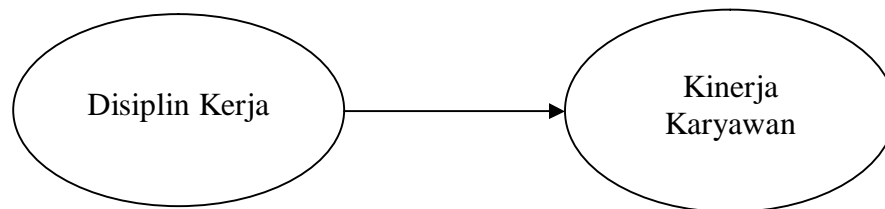


Gambar II-1
Kerangka Konseptual
(Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan)

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

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

Menurut (Sutrisno, 2013 hal. 97), “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.



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

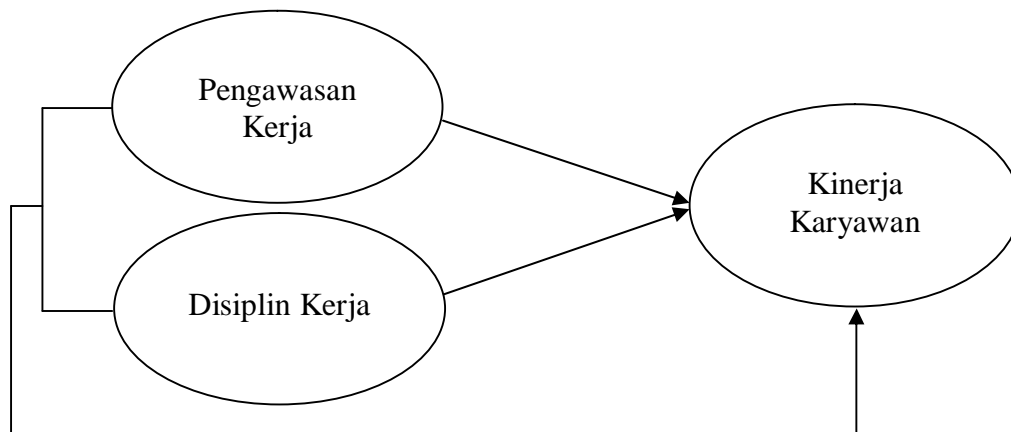
3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja

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 kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Prayoga, 2018), (Purnama, 2018) yang menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2013 hal. 91), “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.

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



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

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis merupakan saran penelitian ilmiah karena hipotesis adalah instrumen kerja dari suatu teori yang siap diuji secara empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁ : Adanya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- H₂ : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- H₃ : Adanya pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kausal. Menurut (Sugiyono, 2018 hal. 30), desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan oleh peneliti meliputi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Pengawasan Kerja (X_1)

Pengawasan kerja adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan pekerjaan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Daulay et al., 2017 hal. 218).

b. Disiplin (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di dalam bekerja (Singedimedjo, 2011 hal. 86).

2. Variabel Dependen (Y). Variabel dependen merupakan variabel terikat dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral (Sutrisno, 2011 hal. 170).

Berdasarkan hal tersebut, maka variable-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada tabel III-1.

Tabel III - 1. Defenisi Operasional

| Variabel | Defenisi operasional | Indikator Variabel | Skala |
|----------------------------|--|---|--------------|
| Pengawasan Kerja (X_1) | Pengawasan kerja adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan pekerjaan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. (Daulay et al., 2017 hal. 218). | a. Pengamatan b. Inspeksi teratur dan langsung c. Pelaporan lisan dan tulisan d. Evaluasi pelaksanaan e. Diskusi manajer dengan bawahan | Likert |
| Disiplin Kerja (X_2) | Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di dalam bekerja. (Singedimedjo, 2011 hal. 86). | a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan atas atasan d. Kesadaran kerja e. Tanggung jawab | Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sutrisno, 2011 hal. 170) | a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Inisiatif kerja d. Sikap kerja e. Perencanaan kerja | Likert |

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang beralamat di Jl. Kebun Bunga No. 37 Kota Medan. Adapun alasan peneliti memilih Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebagai tempat penelitian karena peneliti dapat memperoleh data tentang kondisi pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel III - 2. Rencana Pelaksanaan Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | |
|----|---------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | | Mei 2019 | Juni 2019 | Juli 2019 | Agus 2019 | Sept 2019 | Okt 2019 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | |
| 2 | Persetujuan Judul | | ■ | | | | |
| 3 | Pengerjaan Proposal | | | ■ | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | ■ | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | ■ | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | ■ | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | ■ | ■ | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | ■ |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019 yang berjumlah 44 orang.

Tabel III - 3. Populasi Penelitian

| No | Bagian | Jumlah Populasi |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------|
| 1 | Umum | 11 |
| 2 | Program | 5 |
| 3 | SDM | 4 |
| 4 | Pembangunan | 3 |
| 5 | Keuangan dan Akuntansi | 10 |
| 6 | Usaha dan Jasa | 5 |
| 7 | Pemeliharaan dan Pengawasan | 6 |
| Jumlah Keseluruhan | | 44 |

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ (Sugiyono, 2018: 87)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat Kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 44 orang, maka jumlah sampel dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{44}{1 + 44 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{44}{1 + 44 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{44}{1 + 0,11}$$

$$n = \frac{44}{1,11}$$

$$n = 39,6 = 40$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 40 orang karyawan di Kantor Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang diambil dari karyawan tetap pada bagian umum, program, SDM, Pembangunan, Keuangan dan Akuntansi, Usaha dan Jasa, Pemeliharaan dan Pengawasan pada

Kantor Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

Tabel III - 4. Pengambilan Sampel pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan

| Bagian | Populasi | Rumus | Sampel |
|-----------------------------|-----------------|---------------------------|---------------|
| Umum | 11 | $\frac{11}{44} \times 40$ | 10 |
| Program | 5 | $\frac{5}{44} \times 40$ | 4 |
| SDM | 4 | $\frac{4}{44} \times 40$ | 4 |
| Pembangunan | 3 | $\frac{3}{44} \times 40$ | 3 |
| Keuangan dan Akuntansi | 10 | $\frac{10}{44} \times 40$ | 9 |
| Usaha dan Jasa | 5 | $\frac{5}{44} \times 40$ | 4 |
| Pemeliharaan dan Pengawasan | 6 | $\frac{6}{44} \times 40$ | 6 |
| Jumlah Keseluruhan | 44 | | 40 |

Dari tabel di atas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian Umum sebanyak 10 orang, bagian Program sebanyak 4 orang, bagian SDM sebanyak 4 orang, bagian Pembangunan sebanyak 3 orang, bagian Keuangan dan Akuntansi sebanyak 9 orang, bagian Usaha dan Jasa sebanyak 4 orang, dan bagian Pemeliharaan dan Pengawasan sebanyak 6 orang.

Untuk menentukan siapa yang menjadi sampel, ditentukan dengan cara acak berdasarkan jumlah sampel table di atas. Setiap karyawan akan diberikan nomor dan dimasukkan ke dalam botol, kemudian diacak, selanjutnya diambil nomor sebanyak jumlah sampel yang dibutuhkan.

E. Teknik Pengumpul 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 dibutuhkan.

2. Angket (Questioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan Kantor Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk dijawab.

3. Observasi

Melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang dapat dilihat secara langsung dengan berpedoman kepada angket penelitian.

Tabel III - 5. Skala Pengukuran Likert

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

Untuk angket tersebut akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel independen dan dependen penelitian. Untuk uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

F. Uji Coba Instrument

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket maka dilakukan uji instrument pengambilan data. Adapun uji instrument yang dilakukan:

1. Uji Validitas

Untuk menentukan koefisien validitas angka digunakan korelasi produk moment (Arikunto, 2013:87) dengan 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:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

n : Jumlah sampel

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Dengan membandingkan harga r_{hitung} yang diperoleh dengan r_{tabel} untuk n (jumlah pegawai sebagai sampel) dan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasil tersebut dikatakan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid.

0,00-0,20 : validitas sangat rendah

0,21-0,40 : validitas rendah

0,41-0,60 : validitas cukup

0,61-0,80 : validitas tinggi

0,81- 1,00 : validitas sangat tinggi

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Corrected Item- Total Correlation (r hitung) | > < | r tabel | Keterangan |
|------------------|------|--|-----|------------|------------|
| Pengawasan Kerja | 1 | 0,411 | > | 0,312 | Valid |
| | 2 | 0,643 | > | 0,312 | Valid |
| | 3 | 0,522 | > | 0,312 | Valid |
| | 4 | 0,357 | > | 0,312 | Valid |
| | 5 | 0,517 | > | 0,312 | Valid |
| | 6 | 0,417 | > | 0,312 | Valid |
| | 7 | 0,641 | > | 0,312 | Valid |
| | 8 | 0,338 | > | 0,312 | Valid |
| | 9 | 0,504 | > | 0,312 | Valid |
| | 10 | 0,543 | > | 0,312 | Valid |
| Disiplin Kerja | 1 | 0,594 | > | 0,312 | Valid |
| | 2 | 0,510 | > | 0,312 | Valid |
| | 3 | 0,590 | > | 0,312 | Valid |
| | 4 | 0,541 | > | 0,312 | Valid |
| | 5 | 0,611 | > | 0,312 | Valid |
| | 6 | 0,488 | > | 0,312 | Valid |
| | 7 | 0,519 | > | 0,312 | Valid |
| | 8 | 0,539 | > | 0,312 | Valid |
| | 9 | 0,425 | > | 0,312 | Valid |
| | 10 | 0,612 | > | 0,312 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 1 | 0,588 | > | 0,312 | Valid |
| | 2 | 0,435 | > | 0,312 | Valid |
| | 3 | 0,395 | > | 0,312 | Valid |
| | 4 | 0,613 | > | 0,312 | Valid |
| | 5 | 0,406 | > | 0,312 | Valid |
| | 6 | 0,447 | > | 0,312 | Valid |
| | 7 | 0,339 | > | 0,312 | Valid |
| | 8 | 0,356 | > | 0,312 | Valid |
| | 9 | 0,491 | > | 0,312 | Valid |
| | 10 | 0,347 | > | 0,312 | Valid |

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), variabel Pengawasan Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) di atas dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 untuk variabel (Y), pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 untuk variabel (X_1) dan pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 untuk variabel (X_2) dengan nilai korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} 0,312 yang artinya semua

item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel pengawasan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) dinyatakan valid dengan nilai probabilitas sig (2 Tailed) $< 0,05$.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas instrument dalam penelitian digunakan rumus Alpha (Arikunto, 2013:122), dengan rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum sb^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan soal

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

$\sum \sigma_t^2$ = Variasi total

Untuk menafsirkan harga reliabilitas soal angket maka harga tersebut dikonfirmasi dengan tabel harga kritik *r product moment*. Dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal angket keseluruhan tergolong reliabel.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Tabel III-7
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | > < | r tabel | Keterangan |
|------------------|----------------------|-----|---------|------------|
| Pengawasan Kerja | 0,644 | > | 0,312 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,734 | > | 0,312 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,533 | > | 0,312 | Reliabel |

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel pengawasan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) yaitu lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah handal dan dapat di percaya.

G. Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier

variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016 hal. 154). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah dengan analisis grafik untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya. Selain itu bisa juga melalui uji analisis statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov atau biasa disingkat K-S. Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila $sig > 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal (H_0 diterima), sebaliknya bila $sig < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data tidak normal (H_a diterima).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016 hal. 103). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas dari VIF adalah 10.

Perumusan hipotesa untuk uji multikolinieritas adalah:

H_0 : Tidak terjadi multikolinieritas

H_a : Terjadi multikolinieritas

Bila $VIF > 10$ atau *tolerance value* $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas (H_a diterima), sebaliknya apabila $VIF < 10$ atau *tolerance value* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas (H_o diterima).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2016:134)..

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2016 hal. 107). Alat analisis yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson Statistic*. Untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung *Durbin Watson* pada perhitungan regresi dengan statistik tabel *Durbin Watson* pada tabel.

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau *upper bound* (du) dan $(4-du)$ maka koefisien autokorelasi = 0, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dl) maka koefisien autokorelasi > 0 , berarti ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar dari $(4-dl)$ maka koefisien autokorelasi < 0 , berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Bila nilai DW terletak antara du dan dl atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

2. Pengujian Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dalam hal ini menentukan pengaruh antara variabel bebas (X_1 /Pengawasan Kerja) terhadap variabel terikat (Y /Kinerja Karyawan), dan variabel bebas (X_2 /Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Y /Kinerja Karyawan). Analisis regresi digunakan untuk

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2018:211)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

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

X_1 = Pengawasan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

3. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis:

a. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji layak/tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y .

Kurva pengujian hipotesis:



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F

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

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:192)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

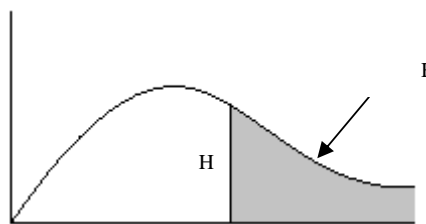
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kurva pengujian hipotesis:



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

- 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 kecil 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 Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:264)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

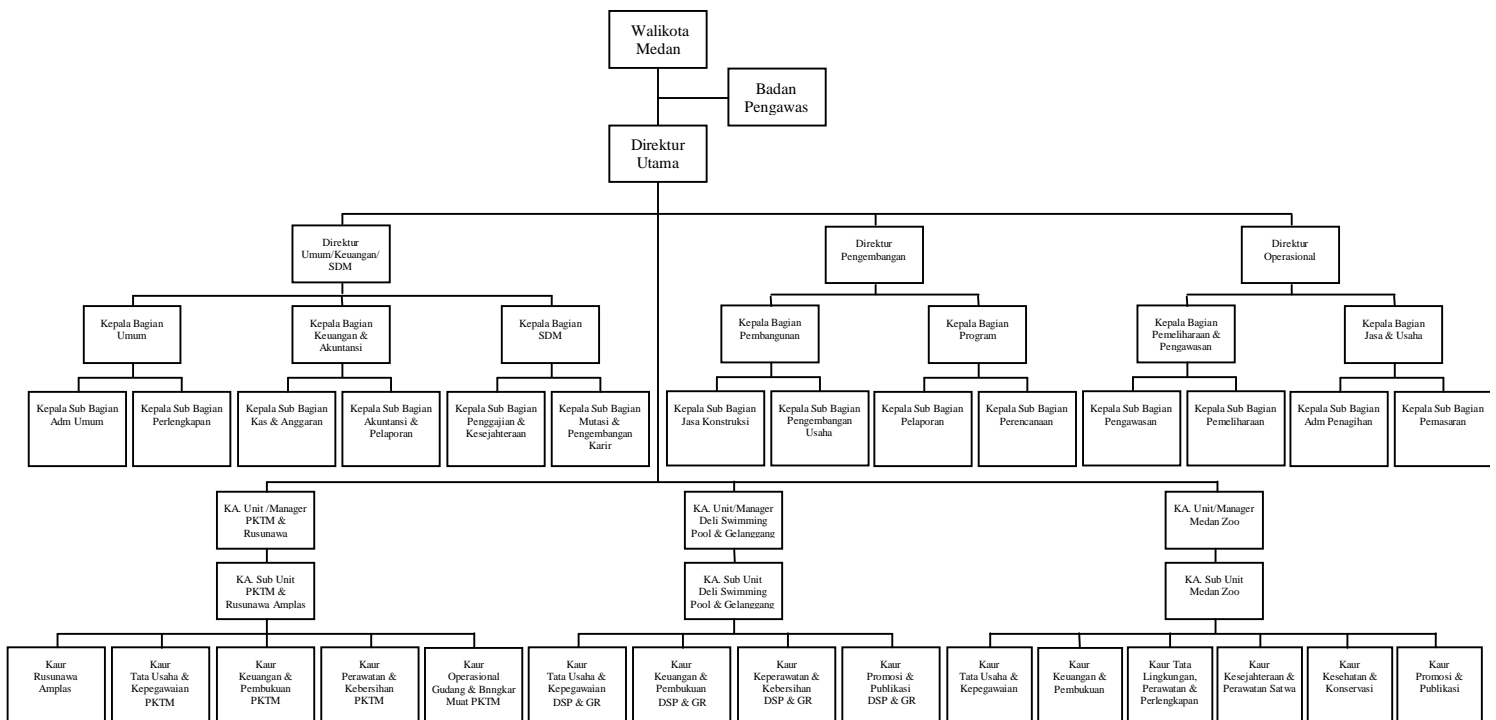
1. Deskriptif Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah No. 9 Tahun 1982. Perusahaan ini dikelola berdasarkan Peraturan Daerah No. 9 Tahun 1982 Tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Kota Medan No. 9 Tahun 2001 dan terakhir diubah dengan Peraturan Daerah Kota Medan No. 12 Tahun 2014.

Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan didirikan pada tahun 1982 sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kota Medan yang bergerak di bidang usaha Pengelolaan Sarana Umum dan Hiburan yang terdiri dari Pengelolaan Taman Margasatwa, Kolam Renang Deli, Gelanggang Remaja, Pergudangan Kota Tanjung Mulia Medan, dan Rumah Susun Sederhana Sewa Amplas. Pendirian Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan bertujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah pada khususnya dan pembangunan ekonomi Nasional pada umumnya.

b. Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan



Gambar VI-1.
Struktur Organisasi PD. Pembangunan Kota Medan

B. Analisis Data

1. Deskriptif Pengawasan Kerja Responden

Pada penelitian ini variabel pengawasan kerja diukur melalui pengamatan, inspeksi teratur dan langsung, pelaporan lisan dan tulisan, evaluasi pelaksanaan, dan diskusi manajer dengan bawahan yang dinyatakan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui kuesioner. Berikut ini akan dirincikan kondisi pengawasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

Tabel. VI-1.
Distribusi Pengawasan Kerja PD. Pembangunan Kota Medan

| No | Indikator Pengawasan Kerja | Tingkat Pengawasan Kerja | | | | | | | |
|---------------------------|--|--------------------------|------|-------------|------|-------------|------|------------|------|
| | | S.Baik | | Baik | | K.Baik | | T.Baik | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pimpinan sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum pekerjaan dilaksanakan | 5 | 12.5 | 26 | 65.0 | 6 | 15.0 | 3 | 7.5 |
| 2 | Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik, tidak perlu diawasi | 19 | 47.5 | 14 | 35.0 | 4 | 10.0 | 3 | 7.5 |
| 3 | Pimpinan selalu melakukan inspeksi teratur dan langsung kepada karyawan | 4 | 10.0 | 21 | 52.5 | 10 | 25.0 | 5 | 12.5 |
| 4 | Saya selalu berperilaku baik dalam menjalankan pekerjaan walau tanpa pengawasan | 9 | 22.5 | 19 | 47.5 | 11 | 27.5 | 1 | 2.5 |
| 5 | Pimpinan meminta karyawan melaporkan hasil pekerjaan secara lisan dan tulisan | 3 | 7.5 | 28 | 70.0 | 6 | 15.0 | 3 | 7.5 |
| 6 | Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya kepada atasan | 9 | 22.5 | 17 | 42.5 | 12 | 30.0 | 2 | 5.0 |
| 7 | Pimpinan mengoreksi dan mengevaluasi hasil kerja karyawan | 22 | 55.0 | 12 | 30.0 | 4 | 10.0 | 2 | 5.0 |
| 8 | Saya akan memperbaiki setiap kesalahan pekerjaan yang dikoreksi oleh pimpinan | 10 | 25.0 | 16 | 40.0 | 9 | 22.5 | 5 | 12.5 |
| 9 | Pimpinan memberikan tanggapan dan berdiskusi dengan karyawan terhadap hasil laporan pekerjaan karyawan | 10 | 25.0 | 19 | 47.5 | 11 | 27.5 | 0 | 0.0 |
| 10 | Pimpinan selalu menghargai pendapat karyawan | 12 | 30.0 | 15 | 37.5 | 12 | 30.0 | 1 | 2.5 |
| Rata-Rata Motivasi | | 25.8 | | 46.8 | | 21.3 | | 6.3 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Data di atas menunjukkan bahwa rata-rata kondisi pengawasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan 25,8% dalam kategori

sangat baik, 46,8% dalam kategori baik, 21,3% dalam kategori kurang baik dan 6,3% dalam kategori tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata kondisi pengawasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dalam kategori baik (46,8%).

2. Deskriptif Disiplin Kerja Responden

Pada penelitian ini variabel disiplin kerja diukur melalui kondisi kehadiran, tata cara kerja, ketaatan atas atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab kerja yang dinyatakan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui kuesioner. Berikut ini akan dirincikan kondisi disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

Tabel. VI-2.
Distribusi Disiplin Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan

| No | Indikator Disiplin Kerja | Tingkat Disiplin Kerja | | | | | | | |
|---------------------------|---|------------------------|------|-------------|------|-------------|------|------------|------|
| | | S.Baik | | Baik | | K.Baik | | T.Baik | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Sistem pendataan kehadiran di tempat saya bekerja telah efektif | 11 | 27.5 | 16 | 40.0 | 11 | 27.5 | 2 | 5.0 |
| 2 | Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah bolos | 8 | 20.0 | 22 | 55.0 | 7 | 17.5 | 3 | 7.5 |
| 3 | Saya dituntut untuk penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja | 3 | 7.5 | 18 | 45.0 | 15 | 37.5 | 4 | 10.0 |
| 4 | Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan | 15 | 37.5 | 12 | 30.0 | 10 | 25.0 | 3 | 7.5 |
| 5 | Saya selalu mendengarkan dan menaati arahan atasan dalam bekerja | 9 | 22.5 | 20 | 50.0 | 9 | 22.5 | 2 | 5.0 |
| 6 | Saya menjalankan perintah atasan dengan baik | 7 | 17.5 | 19 | 47.5 | 11 | 27.5 | 3 | 7.5 |
| 7 | Saya dituntut bekerja dengan baik dan efisien | 7 | 17.5 | 15 | 37.5 | 15 | 37.5 | 3 | 7.5 |
| 8 | Saya selalu menyadari kewajiban saya dalam bekerja | 6 | 15.0 | 20 | 50.0 | 10 | 25.0 | 4 | 10.0 |
| 9 | Saya telah melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 2 | 5.0 | 15 | 37.5 | 18 | 45.0 | 5 | 12.5 |
| 10 | Saya selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan | 10 | 25.0 | 16 | 40.0 | 12 | 30.0 | 2 | 5.0 |
| Rata-Rata Motivasi | | 19.5 | | 43.3 | | 29.5 | | 7.8 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Data di atas menunjukkan bahwa rata-rata kondisi disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan 19,5% dalam kategori sangat baik, 43,3% dalam kategori baik, 29,5% dalam kategori kurang baik, dan 7,8% dalam kategori tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata kondisi disiplin kerja

karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dalam kategori baik (43,3%).

3. Deskriptif Kinerja Responden

Pada penelitian ini variabel kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif kerja, sikap kerja dan perencanaan kerja yang dinyatakan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui kuesioner. Berikut ini akan dirincikan kondisi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

Tabel. VI-3.
Distribusi Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan

| No | Indikator Kinerja Karyawan | Tingkat Kinerja Karyawan | | | | | | | |
|---------------------------|--|--------------------------|------|-------------|------|-------------|------|------------|------|
| | | S.Baik | | Baik | | K.Baik | | T.Baik | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pimpinan sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum pekerjaan dilaksanakan | 3 | 7.5 | 20 | 50.0 | 14 | 35.0 | 3 | 7.5 |
| 2 | Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik, tidak perlu diawasi | 9 | 22.5 | 17 | 42.5 | 10 | 25.0 | 4 | 10.0 |
| 3 | Pimpinan selalu melakukan inspeksi teratur dan langsung kepada karyawan | 10 | 25.0 | 17 | 42.5 | 8 | 20.0 | 5 | 12.5 |
| 4 | Saya selalu berperilaku baik dalam menjalankan pekerjaan walau tanpa pengawasan | 12 | 30.0 | 16 | 40.0 | 8 | 20.0 | 4 | 10.0 |
| 5 | Pimpinan meminta karyawan melaporkan hasil pekerjaan secara lisan dan tulisan | 10 | 25.0 | 20 | 50.0 | 6 | 15.0 | 4 | 10.0 |
| 6 | Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya kepada atasan | 8 | 20.0 | 19 | 47.5 | 10 | 25.0 | 3 | 7.5 |
| 7 | Pimpinan mengoreksi dan mengevaluasi hasil kerja karyawan | 10 | 25.0 | 14 | 35.0 | 11 | 27.5 | 5 | 12.5 |
| 8 | Saya akan memperbaiki setiap kesalahan pekerjaan yang dikoreksi oleh pimpinan | 12 | 30.0 | 17 | 42.5 | 8 | 20.0 | 3 | 7.5 |
| 9 | Pimpinan memberikan tanggapan dan berdiskusi dengan karyawan terhadap hasil laporan pekerjaan karyawan | 9 | 22.5 | 18 | 45.0 | 8 | 20.0 | 5 | 12.5 |
| 10 | Pimpinan selalu menghargai pendapat karyawan | 6 | 15.0 | 18 | 45.0 | 13 | 32.5 | 3 | 7.5 |
| Rata-Rata Motivasi | | 22.2 | | 44.0 | | 24.0 | | 9.8 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Data di atas menunjukkan bahwa rata-rata kondisi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan 22,2% dalam kategori sangat baik,

44% dalam kategori baik, 24% dalam kategori kurang baik, dan 9,8% dalam kategori tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata kondisi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dalam kategori baik (44%).

C. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data normal, maka digunakan statistik parametrik, dan jika data tidak normal, gunakan statistik nonparametrik. Ghozali (2016:115), memberikan pedoman pengambilan keputusan rentang data mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat dari:

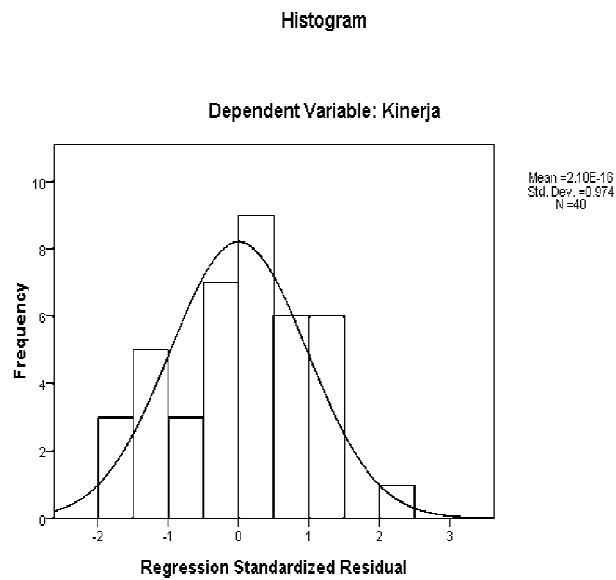
- 1) Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi data tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi data normal.

Hipotesis yang digunakan:

Ho : data residual berdistribusi normal

Ha : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian normalitas data dapat dilakukan secara kasat mata yaitu dapat dilihat pada grafis histogram dan grafik *PP Plots*. Suatu data akan berdistribusi normal jika grafik histogram menyerupai bel yang menghadap ke atas. Hal ini bisa dilihat dalam tampilan grafik berikut ini:

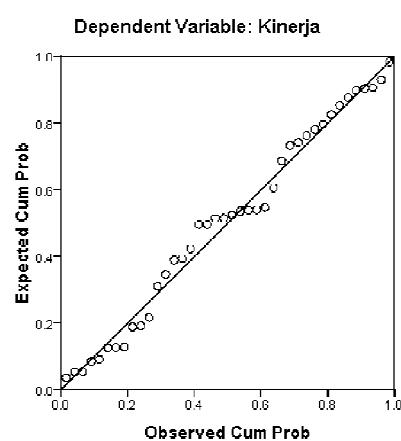


Sumber: Diolah dengan SPSS, 2019

Gambar VI-2.
Histogram Uji Normalitas

Dari grafik histogram pada gambar 4.2. di atas memperlihatkan pola distribusi yang normal, hal ini dapat dilihat dari grafik histogram menyerupai bel yang menghadap ke atas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Diolah dengan SPSS, 2019.

Gambar VI-3.
Uji Normalitas: Grafik Normal *PP* Plot

Dari grafik normal *PP Plot* di atas memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar atau mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola terdistribusi normal.

Tabel. VI-4.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.58202152 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.095 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .598 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .867 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Diolah dari SPSS, 2019.

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,867 yang lebih besar dari signifikansi alpha yang telah ditetapkan (0,05). Dengan demikian, data pada penelitian ini terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk melakukan Uji-t dan Uji-F karena $0,867 > 0,05$ (H_a diterima).

2. Uji Multikolinieritas

Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinieritas, peneliti melihat besaran korelasi antar variabel independen dan besarnya tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir yaitu : *tolerance* > 0,1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel. VI-5.
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Pengawasan_Kerja | .998 | 1.002 |
| Disiplin_Kerja | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2019.

Tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan VIF. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Untuk variabel pengawasan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,998 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 0,998. Jika dilihat dari VIF, masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 yaitu variabel pengawasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,002 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF 1,002. Kesimpulan yang diperoleh adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel independennya.

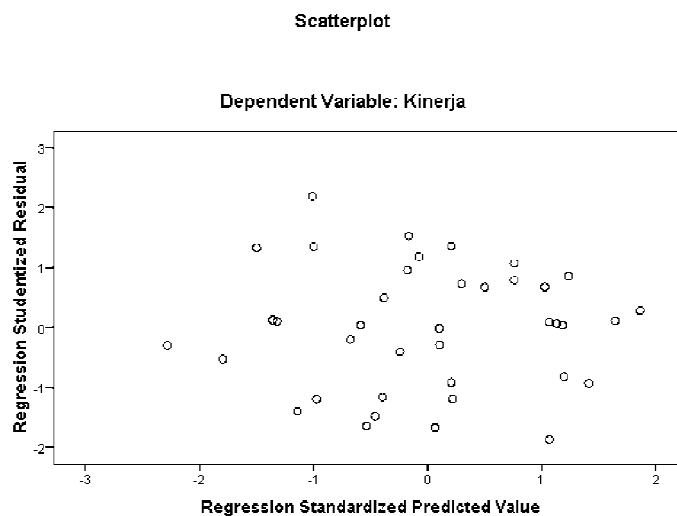
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan dasar analitis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada akan membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.4 berikut ini:



Sumber: Diolah dengan SPSS, 2019.

Gambar VI-4.
Grafik Scatterplot

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 4.4 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Titik-titik yang menyebar menjauh dari titik-titik yang lain mengindikasikan bahwa adanya data observasi yang sangat berbeda dengan data penelitian lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga model ini layak untuk digunakan untuk melihat pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Adanya autokorelasi dapat diuji dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada ditemukan autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W di antara -2 sampai $+2$, berarti tidak ada ditemukan autokorelasi.
- 3) Angka D-W di atas $+2$ berarti ada ditemukan autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel. VI-6.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .428 ^a | .183 | .139 | 3.678 | 1.578 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* menunjukkan angka sebesar 1,578. Karena angka tersebut terletak di antara -2 sampai $+2$, berarti tidak ada ditemukan autokorelasi. Maka dapat disimpulkan karena tidak ditemukannya autokorelasi pada data penelitian tersebut maka pengujian hipotesis selanjutnya dapat dilakukan.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara statistik

dilakukan dengan menggunakan analisis uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test).

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. VI-7.
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 43.278 | 5.425 | | 7.977 | .000 |
| Pengawasan_Kerja | .282 | .146 | .288 | 2.065 | .041 |
| Disiplin_Kerja | .261 | .128 | .302 | 2.032 | .049 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1. **H₁: Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019**

Variabel pengawasan kerja mempunyai nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $2,065 > 1,684$ ($t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$).

Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa H₁ diterima, ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Sehingga H₀ ditolak dengan pengertian bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

2. H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi $0,049 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $2,032 > 1,684$ ($t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa H_2 diterima, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Sehingga H_0 ditolak dengan pengertian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 43,278 + 0,282X_1 + 0,261X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Pengawasan Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

e : *Error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel menjelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 43,278 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas maka nilai tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 43,278.
2. Pengawasan kerja memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,282. Dengan asumsi setiap kenaikan pengawasan kerja sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,282 dan sebaliknya penurunan pengawasan kerja karyawan sebesar 1% akan

menyebabkan pula penurunan pada tingkat kinerja karyawan sebesar 0,282.

3. Disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,261. Dengan asumsi setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan pada tingkat kinerja karyawan sebesar 0,261 dan sebaliknya penurunan disiplin kerja sebesar 1% akan menyebabkan pula penurunan pada tingkat kinerja karyawan sebesar 0,261.

2. Uji F

Uji F_{hitung} dilakukan untuk menguji hipotesis apakah pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan tahun 2019. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. VI-8.
Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 111.971 | 2 | 55.985 | 4.140 | .024 ^a |
| Residual | 500.404 | 37 | 13.524 | | |
| Total | 612.375 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2019.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = k-2$, dengan kriteria uji:

Hipotesis: H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis: H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Adapun nilai F_{tabel} untuk uji F ini dengan jumlah $N = 44$ yaitu dapat

diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k;n-k)$$

Keterangan:

$$F = \text{nilai } F$$

$$k = \text{jumlah variabel}$$

$$n = \text{jumlah sampel}$$

Maka:

$$F_{\text{tabel}} = F(k;n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3;40-3)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3;37)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,86$$

H₃ : Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 4,140 > F_{\text{tabel}} 2,86$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

3. Uji Koefesien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini terletak diantara nol dan satu. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. VI-9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .428 ^a | .183 | .139 | 3.678 | 1.578 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: diolah dengan SPSS, 2019.

Pada *model summary* di atas, angka R sebesar 0,428 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent sangat erat yaitu sebesar 42,8%. Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,183. Angka ini mengindikasikan bahwa 18,3% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Sedangkan sisanya 81,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan $t_{hitung} 2,065 > 1,684$ ($t_{tabel} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Vanita Br. Ginting (2017), dalam penelitiannya tentang “pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Tanjung Mulia-Cabang Medan” menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom

Indonesia Tbk.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno (2013: 176) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan suatu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan merupakan sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Kepegawaian Perusahaan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Menurut Kepala Kepegawaian Perusahaan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan menjelaskan bahwa kondisi pengawasan kerja yang diterapkan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan telah efektif mendukung kinerja karyawan dengan baik. Pengawasan kerja yang dilakukan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dilakukan melalui mekanisme tenaga ahli yang masing-masing mempunyai tugas tersendiri, seperti kepala operasional, *supervieser*, kordinator dan lainnya melakukan pengawasan terhadap kinerja anggota masing-masing bagian. Sehingga target dan tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja karyawan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sudah berjalan dengan baik. Dalam melakukan pengawasan kerja, kepala bagian senantiasa memperhatikan kinerja anggotanya.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan $t_{hitung} 2,032 > 1,684$ ($t_{tabel} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Patria Maya Sari (2015), dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Di Surakarata Tahun 2014” menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014/2015.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat Sutrisno (2013: 176) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Kepegawaian Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Menurut Kepala Kepegawaian Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan menjelaskan bahwa kondisi disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah

Pembangunan Kota Medan dalam kategori baik. Pendisiplinan kerja karyawan dilakukan melalui beberapa sistem, seperti pengadaan absensi kehadiran karyawan pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Dengan adanya kedisiplinan kehadiran tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian menunjukkan bahwa sistem disiplin kerja karyawan sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya absensi kehadiran karyawan khususnya, umumnya tingkat kehadiran karyawan cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan disebabkan tingginya kesadaran kerja karyawan dalam memahami dan mematuhi aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pengawasan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan didapatkan $F_{hitung} 4,140 > F_{tabel1} 2,86$ ($F_{tabel} = F(3;37) = 2,86$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Patria Maya Sari (2015), dalam penelitiannya tentang “pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarata tahun 2014” menyatakan pengawasan kerja dan disiplin

kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014/2015.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dikarenakan sistem pengawasan dan disiplin kerja karyawan secara umum sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uji keefesoin determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,428. Nilai ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kinerja dengan variabel pengawasan kerja dan kinerja karyawan sangat erat yaitu sebesar 42,8%. Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,183. Angka ini mengindikasikan bahwa 18,3% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Sedangkan sisanya 81,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019. Variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja berdasarkan uji koefesion determinasi menunjukkan bahwa setiap variasi perubahan kinerja karyawan baik mengalami kenaikan maupun penurunan kinerja dapat dijelaskan atau disebabkan oleh pengawasan dan disiplin kerja sebesar 18,3%. Sedangkan 81,7% lagi disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti gaji kerja, motivasi kerja, dan sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan bahwa pengawasan kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,041, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,065 > 1,684$ ($t_{tabel} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$). Sehingga H_0 diterima dengan pengertian bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan bahwa disiplin kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,049, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,032 > 1,684$ ($t_{tabel} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Sehingga H_0 diterima dengan pengertian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan perhitungan uji F didapatkan nilai

$F_{hitung} 4,140 > F_{tabel} 2,86$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Berdasarkan Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,183. Angka ini mengindikasikan bahwa 18,3% perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan variable pengawasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 81,7% dapat dijelaskan oleh variable lain.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk meningkatkan sistem pengawasan kerja karyawan lebih baik lagi. Peningkatan pengawasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien.
2. Disarankan kepada manajemen Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk meningkatkan sistem kedisiplinan kerja karyawan. Dengan adanya perbaikan sistem kedisiplinan kerja karyawan dapat meningkatkan laba perusahaan.
3. Disarankan kepada manajemen Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk meningkatkan sistem pengawasan dan disiplin kerja karyawan, karena pengawasan dan disiplin kerja karyawan berkontribusi sebesar 18,3% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 56.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jumani, F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 900–911.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- NST., A. E., & Lesmana, M. T. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia*. (August).
- Prayoga, M. G. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purnama, S. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Singedimedjo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, M. H. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di*

PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.



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

Jl. Kapt. Mochtar 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 04 Maret 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ETIKA SARI GALINGGING
N P M : 1305160254
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi., 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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ETIKA SARI GALINGGING
N.P.M : 1305160254
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2020

Pembimbing Skripsi


SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Disetujui Oleh :


Ketua Program Studi Manajemen

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


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Elisa sari galingging*
NPM : *1305160254*
Konsentrasi : *SOM*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti 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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *02 Agustus* 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

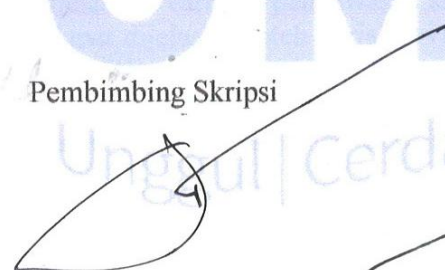
- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ETIKA SARI GALINGGING
N.P.M : 1305160254
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|----------|---|-------|------------|
| 6/11/19 | Bab IV : Pembahasan Superlatif | gp | |
| 12/11/19 | Bab IV & Bab V diseswikan dengan lampiran | gp | |
| 20/11/19 | Bab V diseswikan dengan bab IV | gp | |
| 27/11/20 | Daftar pustaka diperbaiki | gp | |
| 15/1/20 | Journal dosen harus dirubuhkan | gp | |
| 20/1/20 | Acc & sidangnya | gp | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Pembimbing Skripsi



SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Medan, November 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen



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