

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN DAN  
DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen*

Oleh :

**PUTRI YENI LESTARI**  
**1405160158**



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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 24 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

**MEMUTUSKAN**

Nama : PUTRI YENI LESTARI  
NPM : 1405160158  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I**

(H. RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si)

**PENGUJI II**

(DODY SALDEN CHANDRA, SE, M.M)

**Pembimbing**

(HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Sekretaris**



(D. FATMATAHARI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, MM, M.Si)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa :** PUTRI YENI LESTARI  
**NPM :** 1405160158  
**Program Studi :** MANAJEMEN  
**Konsentrasi :** MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Penelitian :** PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/03-18	BAB I Latar Belakang Masalah. perbaiki penulisan perbaiki penulis Pendapat pribadi		
15/03-18	BAB II perbaiki penulisan. Tambah indikator kerangka konseptual. factor di tambah.		
15/03-18	- BAB III perbaiki penulisan. - Perbaiki Latar Belakang penulisan. - Pantukan Perhitungan SPSS yang dikerjakan. - Kerangka konseptual diperbaiki - Perbaiki dan edit - Daftar pustaka yang jelas di Skripsi & di Daftar Pustaka		

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

20  
-  
03 2018

(HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa** : PUTRI YENI LESTARI  
**NPM** : 1405160158  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Penelitian** : PENGARUH PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM LINDANADI CABANG TUASAN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/3/2018	Pec skrip sudah mungkin sudah selesai (maka kiper)		

Pembimbing Skripsi

(HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

Medan, Maret 2018  
 Diketahui / Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

## ABSTRAK

### **PUTRI YENI LESTAR, NPM : 1405160158 : Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, teknik dalam analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial fungsi pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Sedangkan secara simultan fungsi pengawasan dan kedisiplinan juga juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr,Wb**

Puji syukur tercurah kepada ALLAH SWT, sang pengenggam segala urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi penyelesaian pendidikan program strata-1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan serta kelancaran dalam pembuatan skripsi ini.
2. Teristimewa kedua orangtua tercinta Bapak Sahrial dan Ibu Masita serta adik saya terkasih (Akbar Maulana), yang tak henti-hentinya memberikan do'a, dorongan dan semangat baik berupa materil dan moral
3. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak H.Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair, SE, MBA Selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh dosen-dosen pengajar yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan, yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan.
10. Seluruh staff Karyawan dan Karyawati PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yang sudah memberikan izin dan mempermudah penulis dari mulai riset sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi.
11. Kepada sahabat-sahabatku dari awal kuliah sampai sekarang, Ariska Damayanti, Denis Prayogo, Iqbal Sidiq, Puput Putri Indah Lestari, Rani Anggraini, Yudha Musyafli yang selalu memberikan semangat kepada penulis dan yang selalu menemani penulis kemanapun.

12. Teman sekamar kos dari awal kuliah sampai sekarang Widyanti Johannes yang sama sama dalam mengerjakan skripsi, dan teman saya lainnya Siska Ariani.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memeberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan didalam perusahaannya tersebut, serta bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama.

**Wasalammu'alaikum Wr,Wb**

Medan, Maret 2018

Penulis

**PUTRI YENI LESTARI**  
1405160158





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Prestasi Kerja.....	7
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	7
b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	8
c. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja.....	9
d. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	10
e. Indikator Prestasi Kerja.....	11
2. Fungsi Pengawasan.....	13
a. Pengertian Fungsi Pengawasan.....	13
b. Arti Penting Fungsi Pengawasan.....	14
c. Faktor Yang Mempengaruhi Fungsi Pengawasan.....	15
d. Indikator Fungsi Pengawasan.....	17
3. Disiplin.....	18
a. Pengertian Disiplin.....	18
b. Arti Penting Disiplin.....	20
c. Macam-macam Disiplin.....	21
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	22
e. Indikator Disiplin.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	26
1. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	26
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	26
3. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	27
C. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Defenisi Operasional.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	38

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
1. Karakteristik Responden .....	43
2. Analisis Variabel Penelitian .....	45
3. Uji Asumsi Klasik.....	51
4. Analisis Regresi Berganda .....	55
5. Pengujian Hipotesis .....	56
B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	59
2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	60
3. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
TABEL I.1 Data Jumlah Karyawan yang Mengalami Penurunan Prestasi Kera .....	4
TABEL III.1 Indikator Prestasi Kerja Karyawan.....	30
TABEL III.2 indikator Fungsi Pengawasan.....	30
TABEL III.3 Indikator Disiplin.....	30
TABEL III.4 Waktu Penelitian .....	31
TABEL III.5 Jumlah Populasi.....	32
TABEL III.6 Skala Likert .....	33
TABEL III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Fungsi Pengawasan .....	35
TABEL III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin .....	35
TABEL III.9 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan .....	36
TABEL III.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Fungsi Pengawasan.....	37
TABEL III.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kedisiplinan.....	37
TABEL III.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan.....	38
TABEL IV.1 Skala Likert .....	43
TABEL IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
TABEL IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	44
TABEL IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
TABEL IV.5 Tabulasi Jawaban Responden Fungsi Pengawasan.....	46
TABEL IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Disiplin .....	48
TABEL IV.7 Tabulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja Karyawan .....	50
TABEL IV.8 Multikolinearitas .....	53
TABEL IV.9 Regresi Berganda .....	55
TABEL IV.10 Uji T.....	56
TABEL IV.11 Uji F.....	58
TABEL IV.12 Nilai Korelasi .....	58

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
GAMBAR II.1 Pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	26
GAMBAR II.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	27
GAMBAR II.3 Pengaruh Fungsi Pengawasan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	27
GAMBAR II.4 Pengaruh Fungsi Pengawasan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	28
GAMBAR III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji t) .....	41
GAMBAR III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F) .....	42
GAMBAR IV.1 Grafik Histogram .....	52
GAMBAR IV.2 Heterokedasitas .....	54

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap sumber daya manusia adalah kekayaan utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia bersifat lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, dan tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, keuntungan meningkat serta berkembang dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini. Hal ini akan mempengaruhi karyawan agar mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 156) penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Karena dengan memantau peningkatan prestasi kerja karyawan organisasi akan mengetahui bahwa karyawan dapat memenuhi sasaran



atau target sebagaimana yang dikehendaki organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Selain itu agar karyawan bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya dibutuhkan pula adanya sebuah sistem pengawasan yang dirancanefektif, sehingga tidak ada karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena melanggar peraturan merupakan sebuah wujud dari ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja dan akan diberikan sanksi atau hukuman.

Williams (2001, hal. 173) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan.

Sesuai dengan konsep dari pengawasan dan kedisiplinan hal yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada karyawan. Disiplin karyawan dinilai juga dapat mempengaruhi prestasi karyawan, karyawan dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standart yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013, hal. 129) “Displin kerja dapat merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Hubungan disiplin dengan prestasi kerja sangat berkaitan erat, disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan Syadam (2005, hal. 284) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan, karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan terdapat fenomena masalah yang penulis temui yaitu masih adanya prestasi kerja karyawan yang rendah. Akibatnya prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun, sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. Dengan menurunnya prestasi kerja karyawan berdampak terhadap hasil kerja yang tidak sesuai dengan target perusahaan, tentu saja kondisi ini harus segera dibenahi. Disamping masalah prestasi kerja penulis juga melihat ada masalah yang terjadi yaitu fenomena mengenai pengawasan.

Pengawasan yang dilakukan belum objektif dan menyeluruh ditandai dengan masih adanya karyawan-karyawan yang kurang terawasi. Disamping masalah kedisiplinan yaitu masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, penggunaan jam istirahat yang tidak efisien. Hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan karena karyawan tidak mentaati peraturan yang

ada. Dengan adanya masalah ini mengakibatkan prestasi karyawan semakin menurun.

Berikut adalah data karyawan yang memperlihatkan penurunan prestasi kerja.

**Tabel I.1**  
**Data Jumlah Karyawan Yang Mengalami Penurunan Prestasi Kerja**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir
1	Agustus 2017	6 orang	5 orang
2	September 2017	4 orang	6 orang
3	Oktober 2017	5 orang	3 orang
4	November 2017	11 orang	7 orang
5	Desember 2017	3 orang	5 orang
6	Januari 2018	7 orang	4 orang

Sumber: Bagian Umum PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menganalisa dan membahas masalah tentang arti pentingnya pengawasan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan dan menuangkan dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul:

**“Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena yang terjadi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan maka identifikasi masalah yang terjadi yaitu:

1. Masih adanya prestasi kerja karyawan yang rendah.
2. Fungsi pengawasan yang dilakukan perusahaan belum menyeluruh, masih cenderung objektif.



3. Masih ada karyawan yang menggunakan jam istirahat yang tidak efisien.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan?
3. Apakah pengawasan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi pengawasan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh penerapan fungsi pengawasan dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dalam masalah pengawasan dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi UMSU

Sebagai bahan referensi perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan fungsi pengawasan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi.

Menurut Sim dan Szlagy dalam Sutarto Wijono (2015, hal. 78) mengemukakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain dari itu prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi dan situasi pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Khaerul, 2012, hal. 199) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dari kesungguhan kerjanya.

## **b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebagiannya juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi karyawan. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam Sutarto Wijono, (2015. hal.79) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2014, hal. 135) tentang penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut danang (2013, hal. 199) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

### **1. Perbaikan prestasi kerja**

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

### **2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi**

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yangsepatasnya.

### 3. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan, promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

### 4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan, sehingga mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

### 5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang karyawan maka karyawan harus diberi pelatihan pengembangan diri dan karier, dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

## **c. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 144) dalam penilaian prestasi kerja karyawan ada macam-macam metodenya, antara lain:

#### 1. Rating scale

Penilaian prestasi kerja tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan penilai terhadap prestasi karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

#### 2. Checklist

Penilaian untuk mengurangi beban penilai, penilai tinggal memilih kalimat/kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

### 3. Metode peristiwa kritis

Peristiwa kritis merupakan metode penilaian berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksana kerja.

### 4. Metode peninjauan lapangan

Peninjauan lapangan bertujuan agar tercapai penilaian lebih standar, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan.

### 5. Metode evaluasi kelompok

#### - Metode ranking

Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain menentukan siapa yang lebih baik, kemudian menempatkan karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.

#### - Grading/forced distribution

Penilaian memisahkan/menyortir karyawan kedalam berbagai klasifikasi berbeda.

#### - Point allocation method

Merupakan bentuk lain dari metode grading. Penilai diberi sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara karyawan dalam kelompok.

### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Byar dan Rue dalam Umam (2010, hal. 200) mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Usaha/effort yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.



2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Badriyah (2015, hal. 136) mengemukakan faktor prestasi kerja yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Keandalan
4. Inisiatif
5. Kerajinan
6. Sikap
7. kehadiran

Dari penjelasan diatas faktor-faktor disiplin ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

#### **e. Indikator Prestasi Kerja**

Prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standard dan sebagai informasi yang dapat digunakan karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 152) prestasi kerja seseorang dapat diukur dalam enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Menurut Khaira Amalia F, Muslich Lutfi (2014), indikator prestasi kerja yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja skala interval yang menyeluruh.
5. Berjuang untuk merealisasikan tujuan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan keberhasilan kerja atau prestasi harus dilihat dari dua sudut pandang yaitu:

1. Harus dilihat dari aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## **2. Fungsi Pengawasan**

### **a. Pengertian Fungsi Pengawasan**

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

Tidak dapat disingkat bahwa masing-masing fungsi pengawasan berhubungan erat satu sama lain. Hal ini akan lebih jelas, bila kita ingat bahwa sesungguhnya fungsi pengawasan ada lima yaitu, yakni merencanakan, pengorganisasian, penyusunan, memberi perintah dan pengawasan adalah prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasi tujuan badan usaha, (Manullang, 2006, hal.172).

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

Menurut Juliansyah (2013, hal. 283) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk

menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

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

#### **b. Arti Pentingnya Fungsi Pengawasan**

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

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

MenurutErnie Tisnawati Sule (2005, hal. 318) mengemukakan bahwa fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standart kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi dengan baik, membandingkan antara kinerja

yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikan dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

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

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fungsi Pengawasan**

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

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

1. Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan manager 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 berhati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manager mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan manager untuk mendelegasikan wewenang.

Menurut Mulyadi (2007: 770), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan. Bilamana manager mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Salah satunya cara manager dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan



mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem pengawasan tersebut, manager tidak memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

#### **d. Indikator Fungsi Pengawasan**

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

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

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

##### 1. Akurat

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

##### 2. Tepat waktu

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

##### 3. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

#### 4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

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

#### 5. Bersifat sebagai petunjuk operasional

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

#### 6. Diterima anggota organisasi

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

Fungsi pengawasan menurut Siagian (2008, hal. 115-116) indikatornya yaitu:

1. Pengawasan Langsung
  - a. Inspeksi Langsung
  - b. Observasi di tempat
  - c. Laporan di tempat
2. Pengawasan tidak langsung
  - a. Laporan Tertulis
  - b. Laporan Lisan

### **3. Disiplin**

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

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya,

Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal, 86). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat disiplin karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Pengertian disiplin menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011, hal, 129) disiplin kerja dapat merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013, hal, 193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat prestasi yang akan menurun.

## **b. Arti Penting Kedisiplinan**

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2013, hal.193) disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahan berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno 2012, hal. 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Keith Davis ( dalam Mangkunegara 2011, hal. 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan

dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

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

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### **1. Disiplin preventif**

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

## 2. Disiplin Korektif

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

### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2012, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, begitu pula sebaliknya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.



2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dan perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan itu antarlain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Malayu Hasibuan (2005, hal. 194-198) adapun faktor-faktor kedisiplinan sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan pimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Sanksi hukuman
- f) Ketegasan
- g) Hubungan kemanusiaan

#### **e. Indikator Kedisiplinan**

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin merupakan:

1. Kehadiran

Kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antara manusia, serta keamanan perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan

Patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab.

5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

Menurut Malayu Hasibuan (2010, hal. 194) indikator disiplin yaitu:

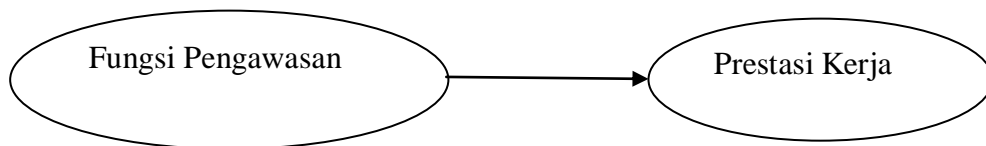
1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

## B. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Fungsi pengawasan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan demikian diketahui bahwa pengawasan sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, karyawan akan lebih fokus dan tidak berani sembarangan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Aris (2001) mengatakan bahwa pengawasan merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat padaparadigma sebagai berikut:



Gambar II. 1 Pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja

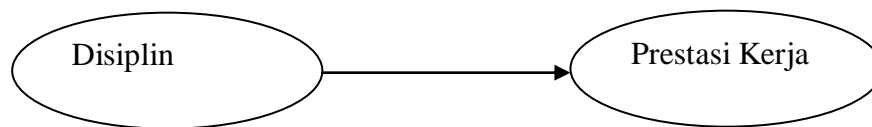
### 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Peranan disiplin dalam meningkatkan prestasi karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan dan sangat erat hubungannya dalam mencapai tujuan. Karena disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya.

Disiplin bertujuan untuk meningkatkan diri dari kemalasan, dimana setiap individu harus mendorong hatinya dan bekerja secara sadar dan tunduk pada

aturan yang berlaku, untuk meningkatkan prestasinya. Disiplin berkaitan dengan kecepatan dan ketepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian disiplin sangat membantu karyawan dalam menjalankan semua pekerjaan guna mencapai hasil yang memuaskan.

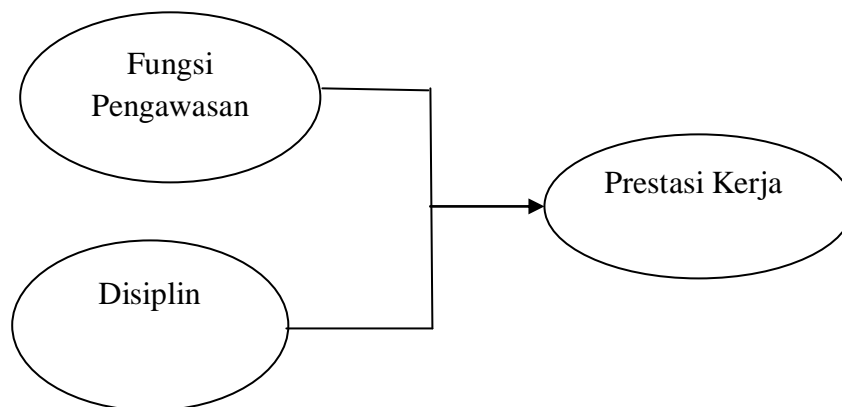
Menurut Maharani dan Rakhmawati (2010) “secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap prestasi”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.



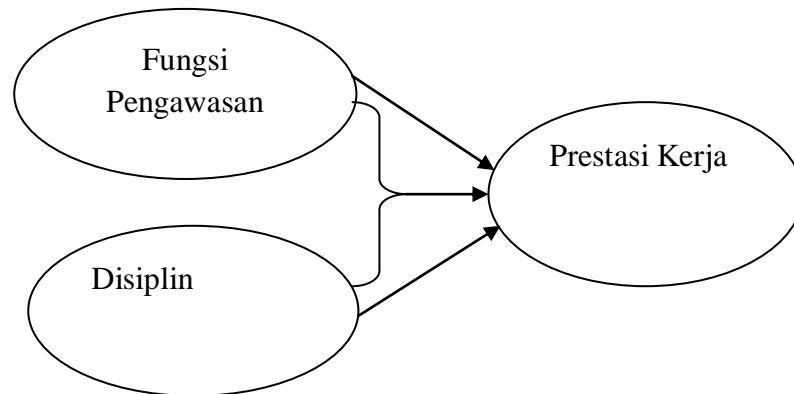
Gambar II. 2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja

### **3. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan uraian dibawah maka paradigma pengaruh fungsi pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar II. 3  
Pengaruh Fungsi Pengawasan dan disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan



Gambar II.4  
Pengaruh Fungsi Pengawasan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan

### C. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu dan hasil penulisan yang telah dijelaskan diatas makahipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap prestasi karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
3. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap prestasi karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

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

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhaap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik, yaitu:

##### **1. Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2012, hal. 150) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

**TABEL III. 1****Indikator Prestai Kerja Karyawan**

No	Indikator	Item
1	Hasil kerja	1.2
2	Pengetahuan pekerja	3
3	Inisiatif	4.5
4	Kecekatan mental	6
5	Sikap	7
6	Disiplin waktu dan absensi	8

**2. Fungsi Pengawasan**

Pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan T. Hani Handoko (2012, hal. 373) mengemukakan bahwa pengawasan agar menjadi efektif maka pengawasan harus memiliki indikator sebagai berikut:

**Tabel III. 2****Indikator Fungsi Pengawasan**

No	Indikator	Item
1	Akurat	1.2
2	Tepat waktu	3
3	Objektif dan menyeluruh	4
4	Terpusat pada titik pengawasan	5
5	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	6
6	Diterima para anggota organisasi	7.8

**3. Disiplin**

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin adalah

**Tabel III. 3  
Indikator Disiplin**

No	Indikator	Item
1	Kehadiran	1
2	Tata cara kerja	2.4
3	Ketaatan pada atasan	5
4	Kesadaran bekerja	6.7
5	Tanggung jawab	8.9



### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yang beralamatkan pada jalan Tuasan No. 61. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan selesai.

**Tabel III.4**  
**Waktu Penelitian**

NO	Proses Kegiatan	Nov				Des				Jan				Februari				Mar					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan Judul			■	■																		
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■														
3	Perbaikan Proposal									■	■												
4	Riset										■	■											
5	Seminar Proposal													■	■								
6	Bimbingan Skripsi														■	■							
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																					■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan berjumlah 73 karyawan. Berikut ini adalah keterangan dari jumlah populasi.

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>
Bagian umum/personalia	6
Bagian pemasaran	5
Bagian keuangan	7
Bagian hubungan langganan	25
Bagian pengawasan	15
Bagian jaringan	10
Bagian asset	5
<b>Jumlah</b>	<b>73</b>

## 2. Sampel

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *probability sampling*, dimana menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 53) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel adalah seluruh populasi yaitu 73 karyawan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 68) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber skunder. Data skunder dikumpulkan dari data PDAM Tirtanadi CabangTuasan. Data premier dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

### 1. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

### 2. Interview

Teknik ini merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian kualitatif maupun pengumpulan data kuantitatif. Adapaun pihak yg diinterview adalah salah seorang pimpinan yang ada di departemen sumberdaya manusia. Maksud interview ini adalah untuk mengetahui masalah yang terjadi diperusahaan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan prestasi kerja.

### 3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembarkuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “Sangat Setuju” sampai “Sangat Tidak Setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

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

### a. Uji validitas

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

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

$r_{xy}$  = besarnya korelasi antara kedua variable x dan y

Hipotesisnya adalah :

H0:  $p = 0$  [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

H1:  $p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

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

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrumen:

**Tabel-III.7**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Fungsi Pengawasan ( $X_1$ )**

No.butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,567	4,216	Valid
2	0,551	4,216	Valid
3	0,698	4,216	Valid
4	0,435	4,216	Valid
5	0,545	4,216	Valid
6	0,464	4,216	Valid
7	0,619	4,216	Valid
8	0,448	4,216	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas, item pernyataan pada varuabel fungsi pengawasan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

**Tabel- III.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin ( $X_2$ )**

No.butir	rhitung	r tabel	Status
1	0,710	4,216	Valid
2	0,587	4,216	Valid
3	0,709	4,216	Valid
4	0,690	4,216	Valid
5	0,551	4,216	Valid
6	0,521	4,216	Valid
7	0,421	4,216	Valid
8	0,634	4,216	Valid
9	0,690	4,216	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Daritabel diatas, item pernyataan pada variabel kedisiplinan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

**Tabel-III.9**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

No.butir	rhitung	rtabel	Status
1	0,635	4,216	Valid
2	0,747	4,216	Valid
3	0,718	4,216	Valid
4	0,631	4,216	Valid
5	0,670	4,216	Valid
6	0,730	4,216	Valid
7	0,696	4,216	Valid
8	0,508	4,216	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas,item pernyataan pada variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

**b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama. Akan menghasilkan data yang sama.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Azuar Juliandi, dkk ( 2015, hal. 81) jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown/ri*) > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau terpercaya.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = Reabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan Kriteria :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai koefisien realibilitas  $< 0,6$  maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

**Tabel- III.10**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Fungsi Pengawasan ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,658	8

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,658 > 0,60$  maka kesimpulannya yaiu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel- III.11**

**Hasiluji Realiabilitas Instrumen Kedisiplinan ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	9

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien rliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,787 > 0,60$  maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel- III. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	8

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefesien rliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,820 < 0,60$  maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

Regresi adalah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat anantara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas x (fungsi pengawasan) terhadap variabel terikat y (prestasi kerja karyawan), variabel bebas x(disiplin) terhadap variabel terikat/y (prestasi kerja karyawan) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta^1 x_1 + \beta^2 x_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi karyawan

X<sub>1</sub> = Fungsi pengawasan

X<sub>2</sub> = Disiplin

$\beta_1, \beta_2$  = Koefesien regresi

a = Konstanta

e = Error term ( variabel pengganggu)



## 2. Uji Asumsi Klasik

Penguji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

### a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independent (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinieritas adalah:

1. Jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas.
2. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

### 3. Penguji Hipotesis

#### a. Uji secara parsial ( uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara vriabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terkait (Y) digunakan rumus uji t.

Rumus uji t sebagai berikut:

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefesien korelasi

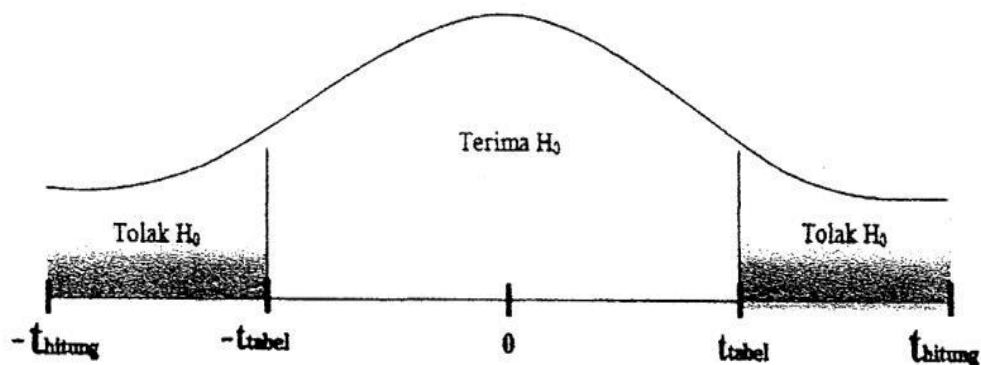
$n$  = Banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian

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

Kriteria pengambilan keputusan

1.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
2.  $H_0$  ditolak jika : 1.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  2.  $\bar{t}_{hitung} < - t_{tabel}$



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji T)**

**b. Uji secara simultan (uji F)**

Untuk mengetahui apakah variabel X secara simultan mempunyai hubungan terhadap variabel Y digunakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

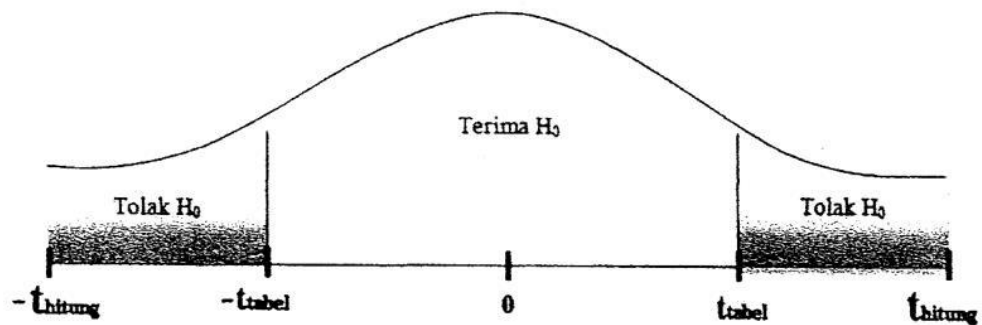
n = Jumlah anggota sample

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

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$ .

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$ .



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji F)**

#### 4. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka diuji dengan uji determinasi yang menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$D$  = Determinasi

$R$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 73 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket untuk mengumpulkan data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan di isi oleh para responden.

Dalam mengisi angket pernyataan responden diberi petunjuk dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel-IV.1 Skala likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### 1. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 73 orang responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik secara jenis kelamin, usia, dan banyaknya karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Oleh karena itu perlu ada pengelompokkan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

#### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel-IV.2**

##### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	42	57,53%
2	Wanita	31	42,46%
	Jumlah	73 orang	100%

Dari tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari laki-laki 42 orang (57,53%) dan wanita 31 (42,46%). Persentase karyawan laki-laki dan karyawan wanita memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun wanita memiliki pendapat mengenai fungsi pengawasan, kedisiplinan dan prestasi kerja.

#### b. Kelompok Usia

**Tabel-IV.3**

##### **Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentasi
1	20-25	23	31,50%
2	26-30	15	20,54%
3	31-40	21	28,76%
4	40 tahun keatas	14	19,17%
	Jumlah	73 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai pandangan yang sama mengenai prestasi kerja.

### c. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel-IV.4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA	25	34,24%
2	D3	36	49,31%
3	S1-S2	12	16,43%
	Jumlah	73 orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan dari responden adalah D3 sebanyak 36 orang (49,31%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan lebih banyak yang berpendidikan D3.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

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

**Tabel-IV.5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Fungsi Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15%	40	55%	16	22%	6	8%	0	0%	73	100%
2	17	23%	35	48%	17	23%	4	5%	0	0%	73	100%
3	6	8%	30	41%	32	44%	5	7%	0	0%	73	100%
4	3	4%	43	59%	20	27%	7	10%	0	0%	73	100%
5	19	26%	44	60%	10	14%	0	0%	0	0%	73	100%
6	9	12%	54	74%	7	10%	2	3%	1	1%	73	100%
7	7	10%	38	52%	22	30%	6	8%	0	0%	73	100%
8	21	29%	48	66%	4	5%	0	0%	0	0%	73	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai fungsi pengawasan (X<sub>1</sub>).

1. Jawaban responden tentang pernyataan dalam mengawasi pekerjaan perusahaan selalu melakukannya secara akurat, hal ini ditunjukkan oleh 40 orang responden atau 55% responden menjawab setuju.
2. Jawaban responden tentang pernyataan jika terjadi penyimpangan pekerjaan perusahaan selalu menindaknya dengan segera, hal ini ditunjukkan oleh 35 orang responden 48% responden menjawab setuju.
3. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan melakukan pengawasan kerja secara objektif, hal ini ditunjukkan oleh 30 orang responden 41% responden menjawab setuju.
4. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan melakukan pengawasan dengan berpedoman kepada standart, hal ini ditunjukkan oleh 43 orang responden 59% responden menjawab setuju.



5. Jawaban responden tentang pernyataan dalam melakukan pengawasan perusahaan harus tanggap terhadap ancaman yang datang dari lingkungan, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden 60% responden menjawab setuju.
6. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan pimpinan harus berfungsi sebagai petunjuk operasional, hal ini ditunjukkan oleh 54 orang responden 74% responden menjawab setuju.
7. Jawaban responden tentang pernyataan bentuk pengawasan yang dilakukan harus diterima disetiap individu organisasi, hal ini ditunjukkan oleh 38 orang responden 52% responden menjawab setuju.
8. Jawaban responden tentang pernyataan bentuk pengawasan yang dilakukan harus mengarahkan setiap anggota organisasi dan mengarahkan tujuan yang dicapai, hal ini ditunjukkan oleh 48 orang responden 66% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa fungsi pengawasan yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih ada terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju dalam hal pengawasan.

**Tabel-IV.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Disiplin (X<sub>2</sub>)**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	40%	34	47%	8	11%	2	3%	0	0%	73	100%
2	23	32%	39	53%	9	12%	2	3%	0	0%	73	100%
3	13	18%	25	34%	24	33%	9	12%	2	3%	73	100%
4	9	12%	56	77%	5	7%	2	3%	1	1%	73	100%
5	21	29%	34	47%	11	15%	7	10%	0	0%	73	100%
6	10	14%	42	58%	19	26%	2	3%	0	0%	73	100%
7	20	27%	37	51%	16	22%	0	0%	0	0%	73	100%
8	24	33%	36	49%	10	14%	3	4%	0	0%	73	100%
9	26	36%	44	60%	1	1%	2	3%	0	0%	73	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai disiplin (X<sub>2</sub>).

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya datang tepat waktu dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden 47% menjawab setuju.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya secara selalu menaati aturan yang adadalam kantor, hal ini ditunjukkan oleh 39 orang responden 53% menjawab setuju.
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya secara rutin mendapatkan saran dari pimpinan, hal ini ditunjukkan oleh 25 orang resonden 34% menjawab setuju.
4. Jawaban responden tentang pernyataan cara saya bekerja sudah memenuhi standar yang telah ditentukan, hal ini ditunjukkan oleh 56 orang reponden 77% menjawab setuju.

5. Jawaban responden tentang pernyataan izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden 47% menjawab setuju.
6. Jawaban responden tentang pernyataan setiap pekerjaan yang akan dilakukan membutuhkan arahan, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden 58% menjawab setuju.
7. Jawaban responden tentang pernyataan perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan, hal ini ditunjukkan oleh 37 orang responden 51% orang menjawab setuju.
8. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisinya, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden 49% orang menjawab setuju.
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menaati peraturan yang ada, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden 60% menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan memiliki disiplin yang tinggi dengan demikian masih terdapat beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju.

Tabel-IV.7

## Tabulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15%	50	68%	5	7%	4	5%	3	4%	73	100%
2	4	5%	53	73%	11	15%	3	4%	2	3%	73	100%
3	16	22%	46	63%	8	11%	3	4%	0	0%	73	100%
4	14	19%	32	44%	21	29%	6	8%	0	0%	73	100%
5	9	12%	51	70%	9	12%	4	5%	0	0%	73	100%
6	18	25%	41	56%	9	12%	3	4%	2	3%	73	100%
7	20	27%	40	55%	8	11%	3	4%	2	3%	73	100%
8	20	27%	47	64%	5	7%	1	1%	0	0%	73	100%

Tanggapan responden sebagaimana padatabel IV-7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai prestasi kerja karyawan (Y).

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 50 orang responden 68% menjawab setuju.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan pimpinan saya, hal ini ditunjukkan oleh 53 orang responden 73% menjawab setuju.
3. Jawaban responden tentang pernyataan kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan di sebabkan karena saya mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan tersebut, hal ini ditunjukkan oleh 46 orang responden 63% menjawab setuju.

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memberikan inisiatif kepada atasan saya demi kemajuan organisasi, hal ini ditunjukkan oleh 32 orang responden 44% menjawab setuju.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu bekerja sesuai dengan intruksi kerja pimpinan, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden 70% menjawab setuju.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berfikiran positif terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya, hal ini ditunjukkan oleh 41 orang responden 56% menjawab setuju.
7. Jawaban responden tentang pernyataan dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berfikiran positif, hal ini ditunjukkan oleh 40 orang responden 55% menjawab setuju.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu hadir tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden 64% menjawab setuju.

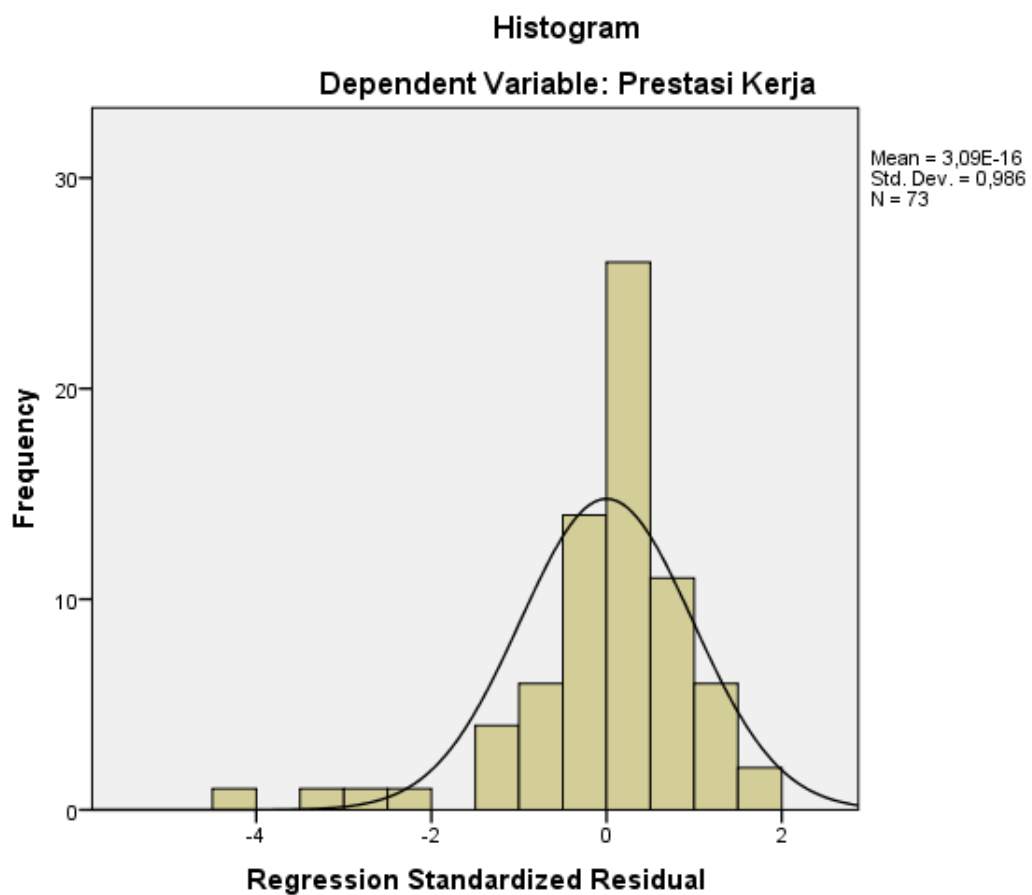
Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja yang dimiliki karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih ada terlihat beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal prestasi kerja.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

### a. Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan.



Sumber : Data Penelitian (diolah)

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

### b. Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $<0,05$  sama dengan  $VIF > 5$ .

**Tabel-IV.8**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	10,531	3,547		2,969	,004	3,456	17,606					
Fungsi Pengawasan	-,129	,092	-,140	-1,398	,167	-,312	,055	,142	-,165	-,127	,834	1,199
Kedisiplinan	,686	,099	,691	6,919	,000	,489	,884	,634	,637	,631	,834	1,199

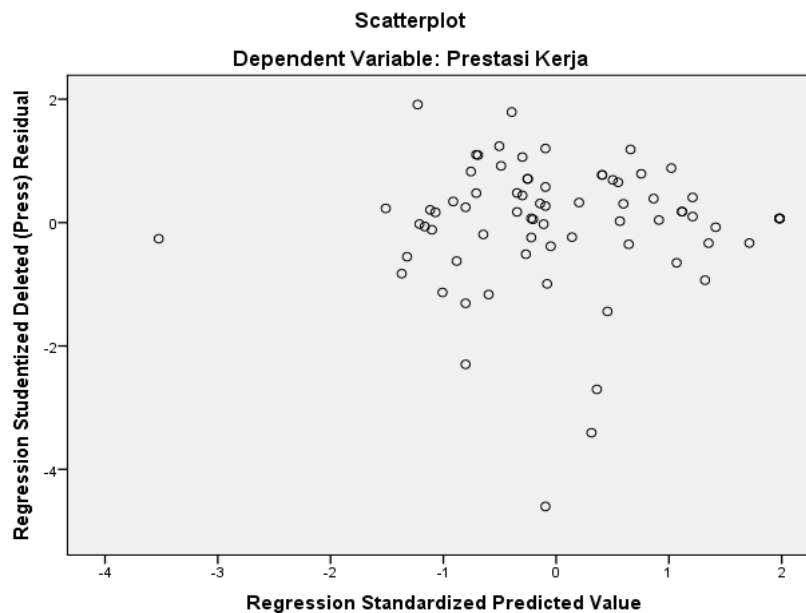
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kedua variabel independen yakni  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain: jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



**Gambar-IV.2 Heterokedastisitas**

Sumber : Data Penelitian (diolah)



Berdasarkan data dalam gambar IV.2 diatas tampak bahwa grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

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

**Tabel- IV.9 Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,531	3,547		2,969	,004
1 Fungsi Pengawasan	-,129	,092	-,140	-1,398	,167
Kedisiplinan	,686	,099	,691	6,919	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Peneliti (Diolah)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 10,531 + -0,129X_1 + 0,686X_2$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas fungsi pengawasan memiliki koefisien  $b_1$  yang negatif, dapat diartikan jika fungsi pengawasan dan kedisiplinan lebih ditingkatkan maka juga akan meningkatkan prestasi kerja. Variabel fungsi pengawasan ( $X_1$ ) memiliki kontribusi yang paling kecil diantara kedua variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Secara Parsial

**Tabel- IV.10 Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,531	3,547		2,969	,004
1 Fungsi Pengawasan	-,129	,092	-,140	-1,398	,167
Kedisiplinan	,686	,099	,691	6,919	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Peneliti (Diolah)

Untuk menghitung seberapa besar  $t_{tabel}$  terlebih dahulu harus mengetahui dfnya. Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Dk = n - 2$$

$$= 73 - 2 = 71$$

Maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,666 pada  $\alpha = 0,05$

#### 1. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah fungsi pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 73 - 2 = 71$  adalah 1,666 untuk itu  $t_{hitung} = -1,398$  dan  $t_{tabel} = 1,666$ . Dapat dijelaskan bahwa variabel fungsi pengawasan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika program fungsi pengawasan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan semakin baik maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin baik.

## 2. Pengaru Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh secara individu (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai untuk  $n = 73 - 2 = 71$  adalah 1,666 untuk itu  $t_{hitung} = 6,919$  dan  $t_{tabel} = 1,666$  Dapat dijelaskan bahwa variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika kedisiplinan karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan semakin meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

### b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (prestasi kerja karyawan). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , artinya {fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan}

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya {fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan}

Ketentuannya jika nilai probabilitas  $F$  (sig) pada tabel anova  $< \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas (sig)  $> \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel-IV.11 Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535,718	2	267,859	25,150	,000 <sup>b</sup>
	Residual	745,542	70	10,651		
	Total	1281,260	72			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fungsi Pengawasan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Pengujian secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,150 dengan nilai profitabilitas (sig)=0,00. Nilai  $F_{hitung}$  (25,150)  $>F_{tabel}(3,13)$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig 0,000  $>\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ )) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada taraf 0,05.

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh penerapan fungsi pengawasan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai koefisien kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel-IV.12 Nilai Korelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 <sup>a</sup>	,418	,401	3,26353

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fungsi Pengawasan

Sumber : Data (Diolah)

Melalui tabel diatas menunjukkan fungsi pengawasan dan disiplin memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai R-Square, yaitu sebesar 0,418 (41,8%) yang dapat diartikan bahwa variabel fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 41,8% terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dan 58,2% lainnya

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi**

#### **Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel fungsi pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

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

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

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fungsi pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtandi Cabng Tuasan Medan, artinya jika fungsi pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik, maka prestasi kerja karyawan juga ikut membaik.

## **2. Pengaruh disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan diperolehnya disiplin oleh karyawan baik itu dengan kecekatan dalam bekerja dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya hal ini akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

## **3. Pengaruh Fungsi Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan disiplin(X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan  $\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $25,150 > 3,13$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Fungsi Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fungsi pengawasan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Artinya jika fungsi pengawasan dan kedisiplinan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan semakin baik maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Hal ini berarti jika fungsi pengawasan baik, maka prestasi kerja karyawan meningkat.
2. Dari pengujian terlihat bahwa variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Pengaruh positif variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan perolehan uji  $t$  terlihat signifikan ( $0,000 > 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  ( $6,919 > t_{tabel}$  ( $1,666$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).
3. Dilihat dari uji korelasi determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai R-Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,418 (41,8%) yang dapat diartikan bahwa variabel fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 41,8% terhadap variabel prestasi kerjakaryawan ( $Y$ ) dan 58,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluarvariabel fungsi pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PDAM Tirtandi Cabang Tuasan Medan mengenai pengaruh penerapan fungsi pengawasan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk perusahaan ini. Adapaun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan prestasi kerja karyawannya, karena prestasi kerja merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan lagi mengenai pengawasan, dimana pengawasan yang dilakukan belum cukup baik, sehingga perlu ditingkatkan kembali, agar dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan disiplin karyawannya sebab disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*: Medan
- Azuar Juliandi, Irfan (2014) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif untuk ilmubisnis*, Bandung: Cetakan Kedua: Cipta Pustaka Media Perintis
- Bonar P. Silalahi, Khaira Amilia F, Muslich Lutfi (2014), *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*
- Carnila M.D. Parhusip, Mochammad AL. Musadieq, Gunawan Eko Nurtaahjono (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*
- Danang Sunyoto (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Edy Sutrisno (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Irwan Whibiksana, Ana Sri Rahayu (2016), *Pengaruh Pengawasan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Bina Marga Kabupaten Bandung*
- Intan Ratna Maharani, Siti Rahmawati (2010), *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Khaerul Umam (2012), *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua Bandung CV Pustaka Setia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Malayu S.P Hasibuan (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Manullang (2006), *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kesembilan Belas, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Meliyani Fujiyanti (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*

Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Cetakan Kedua

Sutarto Wijono (2015), *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (2015) Jakarta: Kencana

T. Hani Handoko (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan Belas, Yogyakarta: BPF

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama : Putri Yeni Lestari  
NPM : 1405160158  
Jurusan : Manajemen  
Tempat, tanggal lahir : Karang Tengah, 11 November 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jln. Alfalah Raya No. B6  
Email : [putri\\_yenilestari@icloud.com](mailto:putri_yenilestari@icloud.com)

### Nama Orang Tua

Ayah : Sahrial  
Ibu : Masitah

### Latar Belakang Pendidikan Formal

SDN Karang Tengah, Serbajadi (2002-2008)  
MTs.N Dolok Masihul (2008-2011)  
MA.Miftahul'Ulum (2011-2014)

## PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) /pada jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali

## IDENTIFIKASI RESPONDEN

1. No. Responde :
2. Usia :  20-25 Thn  26-30 Thn  31-40 Thn  
 > 40 Thn
3. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Tingkat Pendidikan :  SMA  D3  S1-S2

## KETERANGAN

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

### PRESTASI KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan					
2	Saya mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan pimpinan saya					
3	Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan di sebabkan karena saya mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan tersebut					
4	Saya selalu memberikan inisiatif kepada atasan saya demi kemajuan organisasi					
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan intruksi kerja pimpinan					
6	Saya selalu berfikiran positif terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya					
7	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berfikiran positif					
8	Saya selalu hadir tepat waktu					

### FUNGSI PENGAWASAN (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam mengawasi pekerjaan karyawan perusahaan selalu melakukannya secara akurat (di dukung dengan data)					
2	Jika terjadi penyimpangan pekerjaan perusahaan selalu menindaknya dengan segera					
3	Perusahaan melakukan pengawasan kerja secara objektif (tanpa melihat unsur kedekatan)					
4	Perusahaan melakukan pengawasan dengan berpedoman kepada standart					
5	Dalam melakukan pengawasan perusahaan harus tanggap terhadap ancaman yang datang dari lingkungan					
6	Pengawasan yang dilakukan pimpinan harus berfungsi sebagai petunjuk operasional					
7	Bentuk pengawasan yang dilakukan pengawasan harus diterima disetiap individu organisasi					
8	Bentuk pengawasan yang dilakukan pengawasan harus mengarahkan setiap anggota organisasi dan mengarahkan tujuan yang dicapai					

### **KEDISIPLINAN KERJA (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam kantor					
3	Saya secara rutin mendapatkan saran dari pimpinan					
4	Cara saya bekerja sudah memenuhi standar yang telah ditentukan					
5	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja					
6	Setiap pekerjaan yang akan dilakukan membutuhkan arahan					
7	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan					
8	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisinya					
9	Saya selalu menaati peraturan yang ada					

No	Instrumen Angket Prestasi kerja								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	4	4	3	4	4	32
2	4	4	4	4	4	5	4	4	33
3	4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	5	4	5	4	4	5	5	5	37
5	4	4	4	5	5	5	5	5	37
6	4	4	4	5	5	5	5	5	37
7	4	4	4	5	5	5	5	5	37
8	4	4	4	5	5	5	5	5	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	2	2	2	3	1	1	4	18
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	4	4	4	4	4	4	5	4	33
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31
18	4	3	3	4	4	4	4	4	30
19	4	4	4	2	3	3	3	4	27
20	4	4	4	3	4	4	4	4	31
21	4	4	4	3	4	4	4	4	31
22	5	5	5	4	4	3	3	4	33
23	4	4	5	3	4	4	4	5	33
24	3	3	4	2	2	3	4	4	25
25	4	3	4	3	4	4	4	4	30
26	4	3	3	3	4	4	4	4	29
27	3	3	4	4	4	4	4	3	29
28	4	4	4	3	4	4	4	3	30
29	4	4	5	4	4	4	4	3	32
30	3	3	3	4	4	3	4	4	28
31	2	4	4	4	3	4	3	4	28
32	3	3	4	4	2	4	4	4	28
33	2	3	3	3	4	2	4	4	25
34	2	4	4	3	4	5	4	4	30
35	1	1	3	3	4	4	4	4	24
36	4	4	3	4	2	4	1	4	26
37	1	1	4	3	3	2	4	4	22
38	1	2	2	3	4	4	2	4	22
39	4	4	4	2	4	4	4	5	31





No	Instrumen Angket Fungsi Pengawasan (X1)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	4	5	4	5	5	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	3	2	4	1	2	3	24
4	5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	4	4	4	5	5	4	5	36
6	5	4	4	4	5	5	4	5	36
7	5	4	4	4	5	5	4	5	36
8	5	4	4	4	5	5	4	5	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	5	4	4	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	4	4	4	4	4	5	4	34
14	3	3	4	4	4	4	4	4	30
15	4	5	4	4	4	5	4	4	34
16	3	3	3	3	4	4	3	4	27
17	2	2	2	3	4	4	3	4	24
18	2	2	2	3	4	4	3	4	24
19	3	3	2	2	3	3	2	4	22
20	3	3	3	4	4	4	3	5	29
21	3	3	3	3	3	4	4	4	27
22	3	3	4	4	4	4	4	4	30
23	4	4	3	4	4	3	3	4	29
24	4	3	3	4	4	4	4	4	30
25	4	3	3	3	4	4	3	4	28
26	3	3	3	4	4	4	3	3	27
27	4	5	4	3	4	4	5	4	33
28	5	4	4	3	4	3	4	4	31
29	4	4	3	3	5	4	4	3	30
30	4	4	3	4	4	5	4	4	32
31	4	5	5	4	5	4	5	5	37
32	2	5	4	3	4	4	4	5	31
33	2	5	4	3	5	4	3	5	31
34	3	5	4	3	5	4	3	4	31
35	4	4	5	3	4	4	4	5	33
36	3	5	5	2	5	4	3	5	32
37	5	5	5	4	5	4	2	4	34
38	5	4	4	3	5	4	2	4	31
39	3	5	3	3	4	4	2	5	29
40	4	5	4	3	4	4	3	4	31



No	Instrumen Angket Kedisiplinan (X2)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	30
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
15	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
16	4	4	3	4	3	3	5	5	5	36
17	4	4	3	4	3	3	5	4	4	34
18	4	4	3	4	3	3	5	4	4	34
19	4	2	3	4	2	3	5	4	4	31
20	4	4	3	4	2	3	5	4	4	33
21	5	5	3	4	2	3	5	4	4	35
22	4	4	4	4	3	3	4	5	4	35
23	5	4	3	4	3	4	5	3	4	35
24	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32
25	4	4	3	3	2	3	5	4	4	32
26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	31
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
28	4	3	3	4	5	5	4	4	4	36
29	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33
30	3	3	4	3	4	4	4	3	4	32
31	5	5	4	4	5	2	4	4	4	37
32	4	4	3	4	5	4	4	5	5	38
33	5	5	1	4	4	3	3	4	4	33
34	4	4	2	4	4	3	3	4	5	33
35	5	4	3	4	5	4	4	5	4	38
36	4	4	2	4	5	3	3	5	4	34
37	5	5	3	4	4	5	4	4	4	38
38	4	4	2	3	5	3	4	4	4	33
39	4	5	3	4	4	3	3	4	5	35



## Variabel Prestasi (Y)

### Correlations

	Prestasi Kerja 1	Prestasi Kerja 2	Prestasi Kerja 3	Prestasi Kerja 4	Prestasi Kerja 5	Prestasi Kerja 6	Prestasi Kerja 7	Prestasi Kerja 8	Total
Prestasi Kerja 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,691** 73	,469** ,000 73	,308** ,008 73	,271* ,021 73	,237* ,043 73	,208 ,077 73	,152 ,198 73	,635** ,000 73
Prestasi Kerja 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,691** ,000 73	1 ,620** 73	,345** ,003 73	,272* ,020 73	,466** ,000 73	,332** ,004 73	,256* ,029 73	,747** ,000 73
Prestasi Kerja 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,469** ,000 73	,620** ,000 73	1 ,397** 73	,325** ,005 73	,400** ,000 73	,438** ,000 73	,215 ,068 73	,719** ,000 73
Prestasi Kerja 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,308** ,008 73	,345** ,003 73	,397** ,000 73	1 ,447** 73	,383** ,001 73	,286* ,014 73	,142 ,232 73	,632** ,000 73
Prestasi Kerja 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,271* ,021 73	,272* ,020 73	,325** ,005 73	,447** ,000 73	1 ,522** 73	,479** ,000 73	,317** ,006 73	,670** ,000 73
Prestasi Kerja 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,237* ,043 73	,466** ,000 73	,400** ,000 73	,383** ,001 73	,522** ,000 73	1 ,505** 73	,347** ,003 73	,730** ,000 73
Prestasi Kerja 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,208 ,077 73	,332** ,004 73	,438** ,000 73	,286* ,014 73	,479** ,000 73	,505** ,000 73	1 ,458** 73	,697** ,000 73
Prestasi Kerja 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,152 ,198 73	,256* ,029 73	,215 ,068 73	,142 ,232 73	,317** ,006 73	,347** ,003 73	,458** ,000 73	1 ,508** 73
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,635** ,000 73	,747** ,000 73	,719** ,000 73	,632** ,000 73	,670** ,000 73	,730** ,000 73	,697** ,000 73	,508** ,000 73

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

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

### Variabel Fungsi Pengawasan (X<sub>1</sub>)

#### Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	total
item 1	Pearson Correlation	1	,398**	,359**	,263*	,168	-,081	,194	-,041	,568**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,025	,155	,497	,101	,730	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 2	Pearson Correlation	,398**	1	,474**	-,105	,243*	-,014	,131	,087	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,378	,038	,909	,268	,465	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 3	Pearson Correlation	,359**	,474**	1	,071	,491**	,097	,257*	,240*	,699**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,548	,000	,412	,028	,041	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 4	Pearson Correlation	,263*	-,105	,071	1	-,101	,230	,421**	,103	,436**
	Sig. (2-tailed)	,025	,378	,548		,397	,050	,000	,385	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 5	Pearson Correlation	,168	,243*	,491**	-,101	1	,385**	,096	,210	,546**
	Sig. (2-tailed)	,155	,038	,000	,397		,001	,419	,074	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 6	Pearson Correlation	-,081	-,014	,097	,230	,385**	1	,271*	,313**	,465**
	Sig. (2-tailed)	,497	,909	,412	,050	,001		,020	,007	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 7	Pearson Correlation	,194	,131	,257*	,421**	,096	,271*	1	,300**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,101	,268	,028	,000	,419	,020		,010	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 8	Pearson Correlation	-,041	,087	,240*	,103	,210	,313**	,300**	1	,449**
	Sig. (2-tailed)	,730	,465	,041	,385	,074	,007	,010		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
total	Pearson Correlation	,568**	,551**	,699**	,436**	,546**	,465**	,619**	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

**Variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)**  
**Correlations**

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	total
item 1	Pearson Correlation	1	,522**	,315**	,497**	,309**	,229	,211	,468**	,438**	,711**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,000	,008	,052	,074	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 2	Pearson Correlation	,522**	1	,329**	,308**	,272*	,213	,066	,263*	,299*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,008	,020	,071	,581	,025	,010	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 3	Pearson Correlation	,315**	,329**	1	,505**	,216	,399**	,364**	,257*	,375**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,007	,004		,000	,066	,000	,002	,028	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 4	Pearson Correlation	,497**	,308**	,505**	1	,324**	,285*	,155	,304**	,497**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000		,005	,015	,189	,009	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 5	Pearson Correlation	,309**	,272*	,216	,324**	1	,352**	-,190	,322**	,326**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,008	,020	,066	,005		,002	,107	,006	,005	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 6	Pearson Correlation	,229	,213	,399**	,285*	,352**	1	,158	,057	,169	,521**
	Sig. (2-tailed)	,052	,071	,000	,015	,002		,183	,629	,153	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 7	Pearson Correlation	,211	,066	,364**	,155	-,190	,158	1	,338**	,306**	,421**
	Sig. (2-tailed)	,074	,581	,002	,189	,107	,183		,003	,008	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 8	Pearson Correlation	,468**	,263*	,257*	,304**	,322**	,057	,338**	1	,517**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,028	,009	,006	,629	,003		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
item 9	Pearson Correlation	,438**	,299*	,375**	,497**	,326**	,169	,306**	,517**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,000	,005	,153	,008	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
total	Pearson Correlation	,711**	,588**	,709**	,690**	,552**	,521**	,421**	,635**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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



## Prestasi Kerja Karyawan (Y)

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	73	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	8

## Fungsi Pengawasan (X<sub>1</sub>)

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	73	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	8

## Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	73	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	73	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	9

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	31,3836	4,21845	73
Fungsi Pengawasan	30,2740	4,57426	73
Kedisiplinan	36,0548	4,24555	73

**Correlations**

		Prestasi Kerja	Fungsi Pengawasan	Kedisiplinan
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,142	,634
	Fungsi Pengawasan	,142	1,000	,408
	Kedisiplinan	,634	,408	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	,115	,000
	Fungsi Pengawasan	,115	.	,000
	Kedisiplinan	,000	,000	.
N	Prestasi Kerja	73	73	73
	Fungsi Pengawasan	73	73	73
	Kedisiplinan	73	73	73

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Fungsi Pengawasan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,647 <sup>a</sup>	,418	,401	3,26353	,418	25,150	2	70	,000	1,133

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fungsi Pengawasan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535,718	2	267,859	25,150	,000 <sup>b</sup>
	Residual	745,542	70	10,651		
	Total	1281,260	72			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Fungsi Pengawasan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,531	3,547		2,969	,004	3,456	17,606						
	Fungsi Pengawasan	-,129	,092	-,140	-1,398	,167	-,312	,055	,142	-,165	-,127	,834	1,199	
	Kedisiplinan	,686	,099	,691	6,919	,000	,489	,884	,634	,637	,631	,834	1,199	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Kedisiplinan	Fungsi Pengawasan
1	Correlations		
		Kedisiplinan	-,408
		Fungsi Pengawasan	1,000
	Covariances		
		Kedisiplinan	-,004
		Fungsi Pengawasan	,008

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Fungsi Pengawasan	Kedisiplinan
1	1	2,981	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	15,574	,18	1,00	,13
	3	,007	20,996	,82	,00	,86

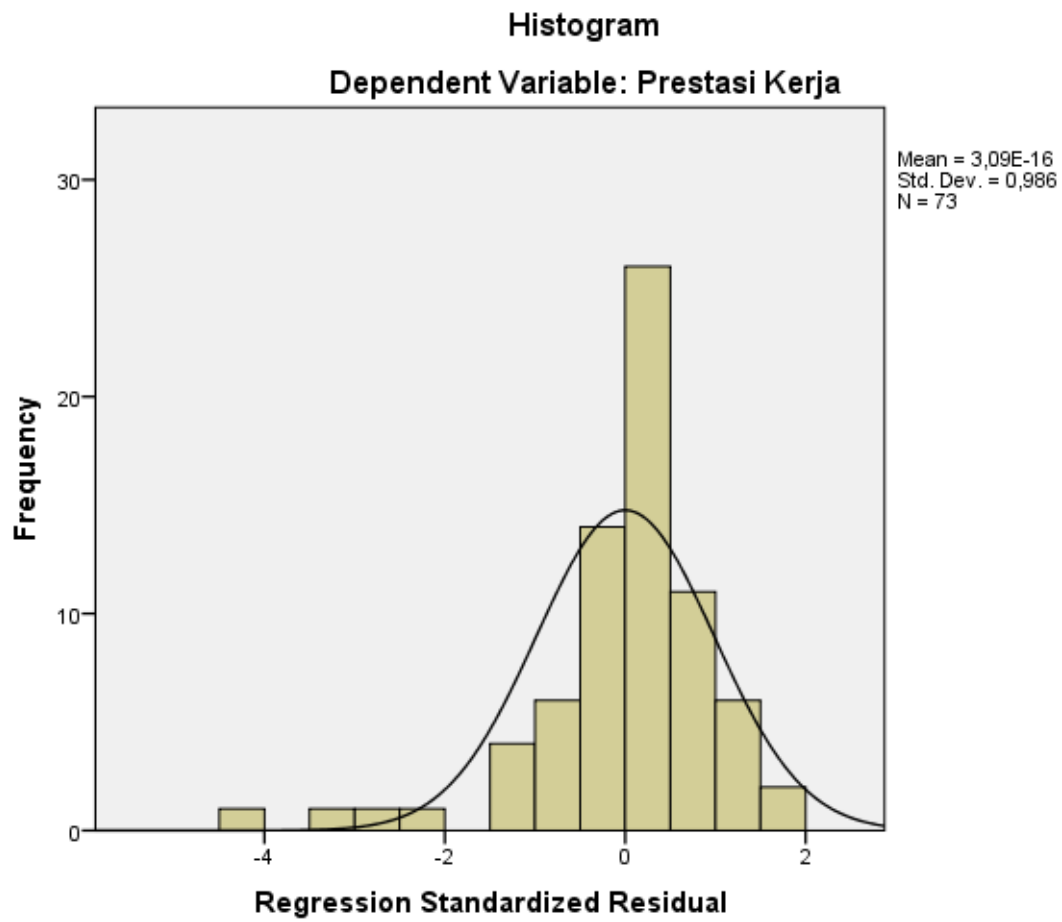
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21,7716	36,7868	31,3836	2,72773	73
Std. Predicted Value	-3,524	1,981	,000	1,000	73
Standard Error of Predicted Value	,388	2,591	,595	,291	73
Adjusted Predicted Value	21,9568	36,7687	31,4172	2,76584	73
Residual	-13,12385	5,96515	,00000	3,21788	73
Std. Residual	-4,021	1,828	,000	,986	73
Stud. Residual	-4,054	1,878	-,004	1,000	73
Deleted Residual	-13,33913	6,29467	-,03365	3,31808	73
Stud. Deleted Residual	-4,601	1,913	-,017	1,050	73
Mahal. Distance	,032	44,390	1,973	5,340	73
Cook's Distance	,000	,243	,011	,032	73
Centered Leverage Value	,000	,617	,027	,074	73

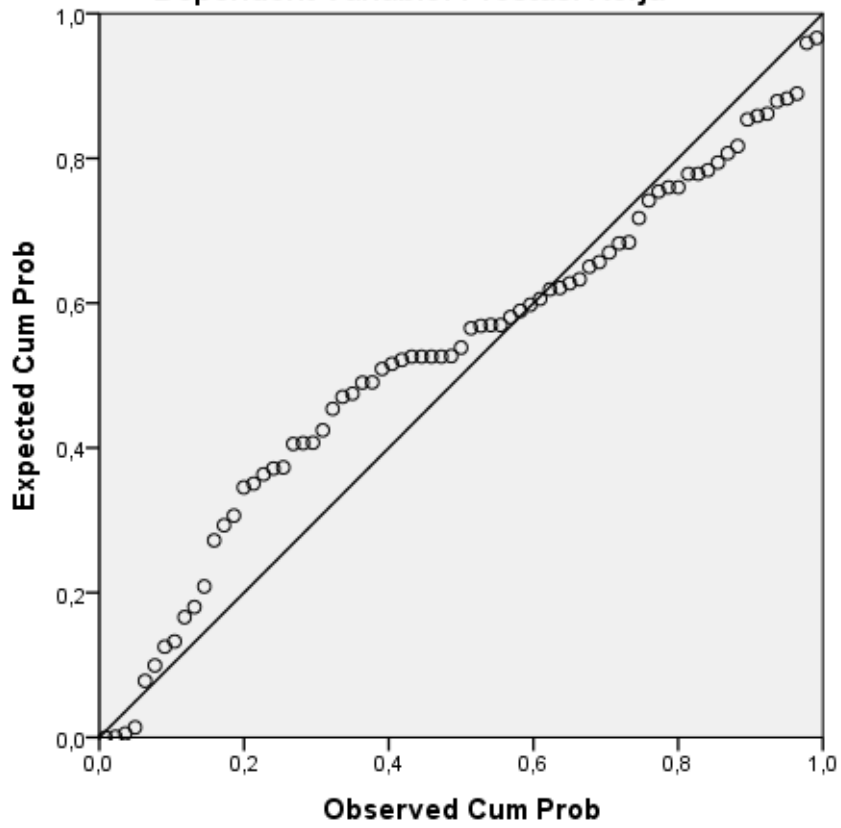
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Charts



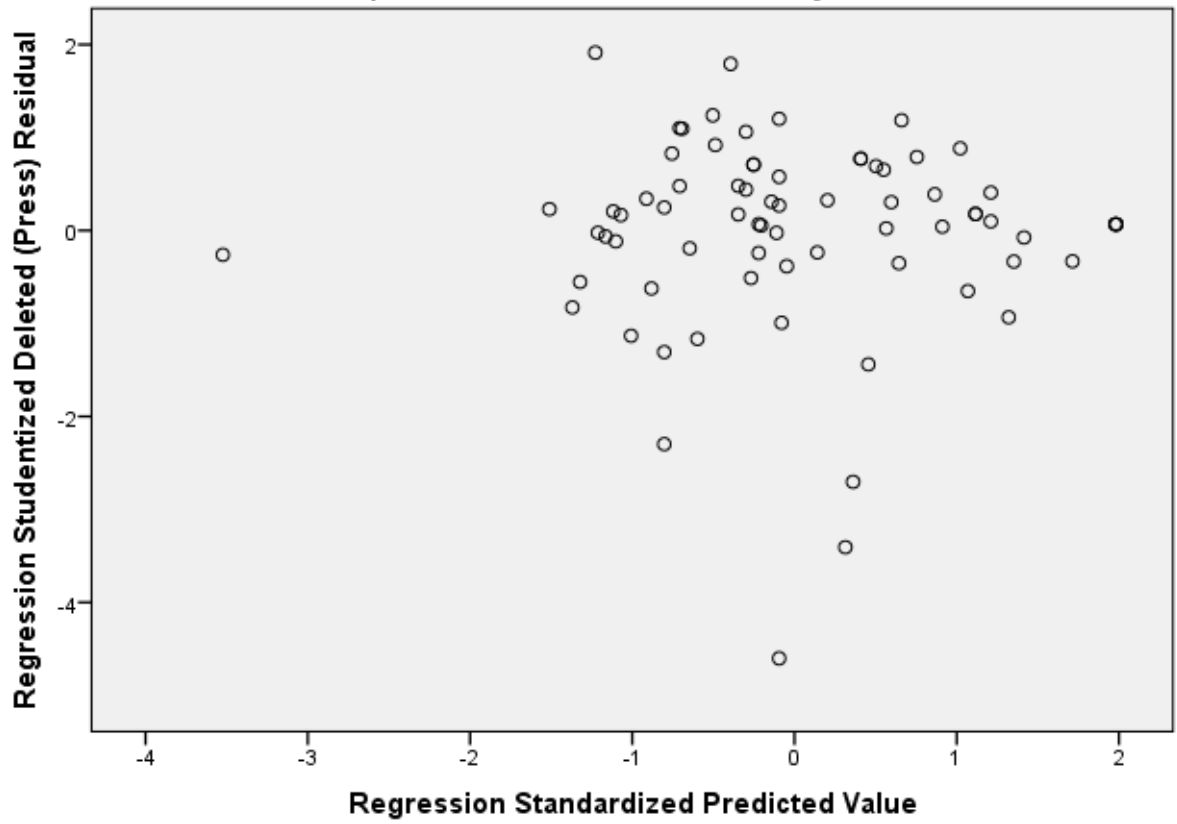
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja



### Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja





## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PUTRI YENI LESTARI  
NPM : 1405160158  
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia (SDM).  
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)  
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 identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 24.01.2018  
Pembuat Pernyataan



NB :

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