

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. POS PERSERO KEC. BINJAI KOTA
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

MUHAMMAD SURYA FAHRI
1305160384

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

ABSTRAK

MUHAMMAD SURYA FAHRI, NPM 1305160384, “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Persero Kec. Binjai Kota Sumatera Utara”. skripsi

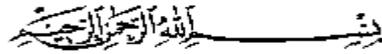
Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota dan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai kota. Sampel adalah pegawai PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota yang berjumlah 74 orang

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji F, dan uji T.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Terdapat pengaruh positif pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,440 > 1,66$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,196 > 1,66$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan untuk pengawasan dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota sebesar 40%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Pengawasan, Disiplin dan Kinerja.*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana proposal ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan proposal ini.

3. Bapak H.Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., MSi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Pimpinan PT. POS INDONESIA Kec Binjai beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.

Penulis menyadari proposal ini masih belum sempurna, Karena masih banyak kekurangan baik dari segi ilmu maupun susunan bahasanya serta penulisannya.

Dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari kesempurnaan proposal inibermanfaat bagi kita semua dan dapat memperluas pemikiran dan wawasan kita dimasa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2017

Penulis

MUHAMMAD SURYA FAHRI

1305160384

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teori	7
1. Pengawasan	7
1.1 Tujuan Pengawasan.....	8
1.2 Jenis-Jenis Pengawasan.....	9
1.3 Sifat dan Waktu Pengawasan.....	10
1.4 Fungsi Pengawasan	12
1.5 Teknik Pengawasan.....	13
1.6 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengawasan	13
1.7 Indikator Pengawasan	14
2. Disiplin Kerja.....	15

2.1	Pembagian Disiplin	16
2.2	Macam-Macam Disiplin Kerja.....	17
2.3	Tujuan Disiplin Kerja.....	17
2.4	Pendekatan Disiplin Kerja.....	19
2.5	Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.6	Indikator Disiplin Kerja	23
3.	Kinerja	23
3.1	Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
3.2	Pengukuran Kinerja.....	26
3.3	Peningkatan Kinerja Pegawai	27
3.4	Indikator Kinerja	29
4.	Penelitian Terdahulu	30
B.	Kerangka Konseptual	30
BAB III :	METODE PENELITIAN.....	35
A.	Pendekatan Penelitian	35
B.	Definisi Operasional Variabel.....	35
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
D.	Populasi dan Sampel	38
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
F.	Teknik Analisa Data.....	43
BAB IV :	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	49
A.	Analisis Data	49
1.	Deskriptif Hasil Penelitian.....	49

a. Identitas Responden.....	49
b. Analisa Variabel Penelitian	53
B. Hasil Penelitian.....	56
C. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Indikator Pengawasan	36
Tabel 3.2 Indikator Disiplin	36
Tabel 3.3 Indikator Kinerja.....	37
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel 3.6 Uji Validitas Pengawasan	41
Tabel 3.7 Uji Validitas Disiplin	41
Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja	41
Tabel 3.9 Uji Reabilitas	42
Tabel 3.10 Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1 Skala Likert	49
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Usia dan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Skor Angket Pengawasan	51
Tabel 4.5 Skor Angket Disiplin	53
Tabel 4.6 Skor Angket Kinerja	55
Tabel 4.7 Uji Autokorelasi.....	59
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.10 Uji t	63
Tabel 4.11 Uji F	64

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	65
---------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	33
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	57
Gambar 4.2 P-Plot	58
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan merupakan wujud dari keberhasilan manajemen dalam menjalankan organisasi perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki faktor-faktor yang turut menunjang keberhasilan tersebut antara lain modal, tanah, alat produksi, kewiraswastaan, sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan lainnya. Faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya adalah pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja.

Menurut Fathoni (2006 hal.30) bahwa pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang dibutuhkan oleh pemimpin organisasi, untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan pengawasan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam organisasi/ perusahaan. Manajer sering memberikan penilaian yang menganggap manajemen pengawasan tidak begitu penting.

Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang di anut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari. Pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya sistem pengawasan dalam proses pelaksanaan

pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika hasil kerja yang diperoleh mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja harus dijalankan berdasarkan standar-standar organisasi dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (2012 hal.190) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong karyawan untuk berusaha secara maksimal demi terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perlu adanya pengawasan dalam suatu perusahaan agar kinerja yang dihasilkan maksimal. Meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada para karyawan bukan merupakan pekerjaan yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaannya. Salah satu faktor yang menentukan tersebut adalah bagaimana pengawasan yang dilakukan organisasi terhadap pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawannya.

Kinerja merupakan suatu hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan pada perusahaan dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan di awal tahun. Pada akhir tahun akan diadakan evaluasi atau peninjauan ulang atas hasil yang diperoleh, apakah sesuai dengan target atau tidak hasil yang didapatkan. Pengawasan dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan disiplin kerja pun akan terlaksana.

Menurut Mangkunegara (2013 hal.67) menyatakan bahwa: “Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya terutama perihal pengawasan kerja dalam hal waktu jam kerja, keseragaman pegawai, dan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang masih kurang maksimal, yang dapat dilihat dari pegawai yang masih berada diluar kantor pada waktu jam kerja, selain itu juga masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat terlihat dari jumlah jam kerja dari beberapa

pegawai yang belum terpenuhi yang disebabkan karena sering terjadinya karyawan yang tidak hadir dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak kurang lebih 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia

Berdasarkan uraian diatas sangat penting **pengawasan** dan **disiplin** kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA PERSERO Kec. Binjai Kota Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai pengawasan dan disiplin dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya terutama perihal pengawasan jam kerja terhadap karyawan.
2. Masih kurangnya disiplin pegawai, terlihat dari adanya beberapa karyawan yang belum tepat waktu perihal jam masuk atau pun keluar kantor
3. Kurang optimalnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari beberapa pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur PT. Pos Indonesia Kec. Binjai Kota

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang Pengawasan dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara

Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara?

3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasandan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
- b. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. POS INDONESIA Kec. Binjai Kota Sumatera Utara.
- c. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar diambil tindakan korektif yang perlu.

Menurut Siagian, (2008 hal.89) menyatakan bahwa: “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Sedangkan menurut Halsey (2006 hal.8) menyatakan bahwa: “Pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji

bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik.

1.1 Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut Husaini (2013 hal.400), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
2. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
3. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.
4. Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

Menurut Maringan (2008 hal.61) menyatakan tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan.

- b. Agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Maringan (2008 hal.62) menyatakan bahwa Pengawasan terbagi 4 yaitu:

- a. Pengawasan dari dalam perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan oleh perusahaan untuk menilai kemajuan dan kemunduran perusahaan.

- b. Pengawasan dari luar perusahaan

Pengawasan yang dilakukan oleh unit diluar perusahaan . Ini untuk kepentingan tertentu.

- c. Pengawasan Preventif

Pengawasan dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Dengan tujuan untuk mengacah terjadinya kesalahan/kekeliruan dalam pelaksanaan kerja.

- d. Pengawasan Represif

Pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Ernie dan Saefullah (2005 hal.327), jenis pengawasan terbagi atas 3 yaitu:

a. Pengawasan Awal

Pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan pekerjaan. Ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Pengawasan Proses

Pengawasan dilakukan pada saat sebuah proses pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

c. Pengawasan Akhir

Pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pekerjaan pekerjaan.

1.3 Sifat dan Waktu Pengawasan

Menurut Hasibuan (2012 hal.247), sifat dan waktu pengawasan terdiri dari :

1. *Preventive controll*, adalah pengendalian yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya. Preventive controll ini dilakukan dengan cara :
 - a. Menentukan proses pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan.
 - c. Menjelaskan dan atau mendemonstrasikan cara pelaksanaan pekerjaan itu.
 - d. Mengorganisasi segala macam kegiatan.

- e. Menentukan jabatan, job description, authority, dan responsibility bagi setiap individu karyawan.
- f. Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan.
- g. Menetapkan sanksi-sanksi bagi karyawan yang membuat kesalahan.

2. *Repressive Controll*, adalah pengendalian yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan. *Repressive controll* ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Membandingkan hasil dengan rencana.
- b. Menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya.
- c. Memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya, jika perlu dikenakan sanksi hukuman kepadanya.
- d. Menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada.
- e. Mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh petugas pelaksana.
- f. Jika perlu meningkatkan keterampilan atau kemampuan pelaksana melalui training dan education.

3. Pengawasan saat proses dilaksanakan yaitu jika terjadi kesalahan langsung diperbaiki.

4. Pengawasan berkala adalah pengendalian yang dilakukan secara berkala, misalnya per bulan, per semester, dan lain-lain.

5. Pengawasan mendadak, adalah pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apakah pelaksanaan atau peraturan-peraturan yang ada telah dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik. Pengawasan mendadak ini sekali-sekali perlu dilakukan, supaya kedisiplinan karyawan tetap terjaga dengan baik.
6. Pengawasan melekat (waskat) adalah pengawasan yang dilakukan secara integratif mulai dari sebelum, pada saat, dan sesudah kegiatan operasional dilakukan.

1.4 Fungsi Pengawasan

Menurut Ernie dan Saefulah (2005 hal.12) menyatakan bahwa fungsi pengawasan adalah:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Maringan (2008 hal.62) menyatakan bahwa fungsi pengawasan adalah :

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

1.5 Teknik-Teknik Pengawasan

Menurut Siagian (2008 hal.112) Proses pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan mempergunakan dua macam teknik yaitu:

a. Pengawasan Langsung

Yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan. Pengawasan langsung dapat berbentuk:

1. Inspeksi langsung
2. *On-the-Spot observatiton*
3. *On-the-spot report*

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Baik tertulis maupaun lisan.

1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan.

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

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/simpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

1.7 Indikator Pengawasan

Menurut Sarwanto (2010 hal.28) indikator pengawasan sebagai berikut:

1. Ada unsur keakuratan, dimana data harus dapat dijadikan pedoman dan valid.
2. Tepat-waktu, yaitu dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasikan secara cepat dimana kegiatan perbaikan perlu dilaksanakan.
3. Objektif dan menyeluruh, dalam arti mudah dipahami.
4. Terpusat, dengan memutuskan pada bidang-bidang penyimpangan yang paling sering terjadi.
5. Realistis secara ekonomis, dimana biaya sistem pengawasan harus lebih rendah atau sama dengan kegunaan yang didapat.
6. Realistis secara organisasional, yaitu cocok dengan kenyataan yang ada diorganisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja, karena dapat menimbulkan sukses atau gagal operasi serta harus sampai pada karyawan yang memerlukannya.
8. Fleksibel, harus dapat menyesuaikan dengan situasi dihadapi, sehingga tidak harus buat sistem baru bila terjadi perubahan.
9. Sebagai petunjuk dan operasional, dimana harus dapat menunjukkan deviasi standar sehingga dapat menentukan koreksi yang akan diambil.
10. Diteima para anggota organisasi, maupun mengarahkan pelaksanaan kerja anggota organisasi dengan mendorong peranan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Menurut Setiyawan dan Waridin, (2006 hal.189) bahwa : “Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulismaupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.”

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, (2011 hal.825) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2008 hal.305) bahwa: Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009 hal.92) Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

2.1 Pembagian Disiplin

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi parakaryawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Moekizat (2008 hal.356) Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri, artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Anwar Mangkunegara (2013 hal.129) yang menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu terdiri dari disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. *Disiplin Preventif*, adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. *Disiplin Korektif*, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

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

2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2011 hal.126) adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Untuk meningkatkan rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut A A Anwar Mangkunegara (2013 hal.130) yaitu:

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan trade

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus dsesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan
1. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.5 Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2009hal.89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c. Ada tidaknya aturanpasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambiltindakan,
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- f. Ada tidaknya perhatian kepadakaryawan,
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hasibuan (2012hal.194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas

menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011 hal.94) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Kinerja

Fungsi pekerjaan atau kegiatan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh

terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern.

Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Tika (2006 hal.121) menyatakan bahwa : “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsipekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yangdipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Mangkunegara (2013 hal.67) menyatakan bahwa: “Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDMpersatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012hal.80) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorangdalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

3.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011hal.115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

1. Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
2. Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
3. Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
4. Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Sedangkan cara mengukur kinerja pegawai menurut Bernardin Jhon (Rivaihal. 2011:287) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan yaitu:

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Hubungan interpersonal, tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

3.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011hal.195) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Dessler (2008 hal.316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu

1. *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.
2. *Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,
3. *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,

4. *Independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Menurut Rivai (2011 hal.23) bahwa: Pada dasarnya tujuan kinerja adalah kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman

3.3 Peningkatan Kinerja Pegawai

Pengawasan dalam mencapai kinerja pegawai merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai.

Menurut Arsyad (2006 hal.65), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

1. Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.

2. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
3. Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
4. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.

Menurut Halsey (2006 hal.181) ada beberapa hal perlu dinilai dan diukur melihat kinerja pegawai yakni:

- a. Penilaian prestasi (*Performance raining*)
- b. Penilaian Jasa (*Merit raiting*)
- c. Penilaian Pegawai (*Employee apparasial*)
- d. Penilaian dinas (*Servis raiting*)

Menurut Mangkunegara (2013 hal.10) menyimpulkan evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

3.4 Indikator Kinerja

Menurut Mankunegara (2013 hal. 69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. **Kualitas Kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

2. **Kuantitas Kerja**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. **Tanggung Jawab**

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. **Kerja Sama**

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. **Inisiatif**

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

4. Penelitian Terdahulu

Dalam penyusunan proposal ini, penulis mengambil beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang membahas pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana penelitian terdahulu ditulis oleh :

Nama peneliti	Judul dan Tahun penelitian	Hasil penelitian
Ardyansyah	Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah (2014)	Hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah
Riyanto Sujudi	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar (2007)	Hasil Penelitian menunjukkan variabel variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar

Suharriza Nur Abyad	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara (2013)	Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat kuat dari variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.
---------------------	---	---

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menempati urutan paling bawah, tetapi bukan berarti bahwa fungsi ini kurang penting dari fungsi-fungsi lain karena pengawasan justru sudah ada sejak penetapan struktur perusahaan itu sendiri. Pengawasan dilakukan bukan hanya sekedar mengawasi tetapi juga sebagai alat untuk membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan.

Mathis dan Jackson (2006 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila pegawai dan pihak manajemen melakukan pengawasan dan menerapkan tingkat disiplin yang kuat. Oleh sebab itu pengawasan dan disiplin kerja merupakan suatu unsur

yang harus diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas usaha yang dijalani. Ardansyah (2014) tentang “Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah”. Hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah

H1: Semakin Kuat Pengawasan dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai



Gambar 2.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan yang berusaha dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai untuk dapat menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali

Mathis dan Jackson (2006 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila pegawai dan pihak manajemen melakukan pengawasan dan menerapkan tingkat disiplin yang kuat. Oleh sebab itu pengawasan dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang harus diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas usaha yang dijalani.

Hasibuan (2012 hal.193) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Riyanto Sujudi (2007) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

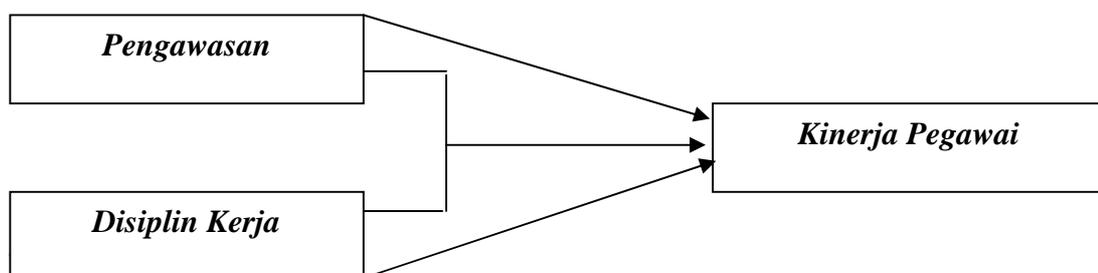
H2: Semakin Kuat Disiplin Kerja dalam Suatu Organisasi maka Semakin baik Kinerja yang dihasilkan



Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengawasan dan Disiplin kerja di indikasikan sebagai sebagai pengaruh atas kinerja karyawan. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi dan pengawasan yang kurang di terapkan kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan kinerja menajdi menurun dan tidak tepat waktu



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai perusahaan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan
3. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk

menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Pengawasan dan Disiplin serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Pengawasan (X_1)

Pengawasan adalah proses kegiatan yang terus-menerus di laksanakan dalam menerapkan ukuran kinerja yang dilaksanakan, untuk mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel pengawasan adalah :

Tabel 3.1
Indikator Pengawasan

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Akurat	1
2.	Tepat Waktu	2
3.	Objektif dan menyeluruh	3
4.	Terpusat	4
5.	Realistis Ekonomis	5
6.	Realistis Organisasional	6
7.	Terkoordinasi	7
8.	Fleksibel	8
9.	Sebagai petunjuk dan operasional	9
10.	Diterima para anggota organisasi	10

Sumber : Sarwanto (2010 hal. 28)

b. Disiplin (X_2)

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Tabel 3.2
Indikator Disiplin

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Taat terhadap aturan waktu	1,2,3
2.	Taat terhadap peraturan perusahaan	4,5,6
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	7,8
4.	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	9,10

Sumber : Sutrisno (2011 hal.94)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas Pekerjaan	1,2
2.	Kuantitas Kerja	3,4
3.	Tanggung Jawab	5,6
4.	Kerja Sama	7,8
5.	Inisiatif	9,10

Sumber : Mankunegara ; 2012

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Kec. Binjai Kota yang berada dijalan jendral sudirman no 25, Binjai kota

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan Oktober 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun 2017				Jul 2017				Agust 2017				Sept 2017				Okt 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■	■																	
2	Pra Riset			■	■	■	■														
3	Penyusunan Proposal							■	■	■	■										
4	Seminar Proposal													■	■	■					
5	Riset													■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi														■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiono (2011, hal 389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai PT. POS INDONESIA Kec.Binjai Kota yang berjumlah 74 orang.

Sampel

Menurut Sugiono (2011, hal 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. POS INDONESIA Kec.Binjai Kota yang berjumlah 74 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

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

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

$\sum x_1y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Untuk mencari r_{tabel} dapat menggunakan rumus $n-2 = 74 - 2 = 72$ yang artinya sama dengan 0,228

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0.332	0,228	Valid
2.	0.649	0,228	Valid
3.	0.530	0,228	Valid
4.	0.353	0,228	Valid
5.	0.495	0,228	Valid
6.	0.613	0,228	Valid
7.	0.591	0,228	Valid
8.	0.516	0,228	Valid
9.	0.512	0,228	Valid
10.	0.585	0,228	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0.384	0,228	Valid
2.	0.433	0,228	Valid
3.	0.565	0,228	Valid
4.	0.342	0,228	Valid
5.	0.497	0,228	Valid
6.	0.418	0,228	Valid
7.	0.579	0,228	Valid
8.	0.619	0,228	Valid
9.	0.566	0,228	Valid
10.	0.487	0,228	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0.560	0,228	Valid
2.	0.377	0,228	Valid
3.	0.441	0,228	Valid
4.	0.416	0,228	Valid
5.	0.618	0,228	Valid
6.	0.606	0,228	Valid
7.	0.523	0,228	Valid
8.	0.599	0,228	Valid
9.	0.550	0,228	Valid
10.	0.657	0,228	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pengawasan, disiplin, terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pengawasan (X_1)	0,633	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,725	Reliabel
Kinerja (Y)	0,701	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument pengetahuan wajib pajak tentang pengawasan (Variabel X_1) sebesar 0,633 (reliabel), Instrument disiplin (variabel X_2) sebesar 0,725 (reliabel), kinerja (variabel Y) sebesar 0,701 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

b. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

c. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009hal. 92).

1.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$.

1.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen samadengan nol (Ghozali, 2009hal. 88).

1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengawasan

X_2 = Disiplin

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

- a. Jika $H_0: b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghazali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus berikut:

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

Sumber : Ghazali(2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel
k= jumlah variabel
R= koefesien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel pengawasan (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel disiplin (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 74 pegawai yang digunakan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pengawasan (X_1), variabel disiplin (X_2), maupun variabel kinerja pegawai (Y).

a. Identitas Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran para karyawan yang menjadi responden dalam penelitian, yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Berikut ini akan dilihat gambaran responden yang telah mengisi angket mengenai Pengawasan dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Perusahaan PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota:

1. Gambaran responden berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran angket, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

No	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
		Laki-Laki	Perempuan	
1	20-30	2 orang	3 orang	5 orang
2	31-40	20 orang	18 orang	38 orang
3	41-50	19 orang	10 orang	29 orang
4	51-56	1 orang	1 orang	2 orang
Jumlah		42 orang	32 orang	74 orang

Sumber : PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dengan usia antara 31 – 40 tahun berjumlah 38 orang dengan rincian sebanyak 20 orang laki-laki dan 18 orang perempuan yang merupakan jumlah terbanyak responden berdasarkan usia. Responden paling sedikit berdasarkan usia adalah pada rentang usia 51 – 56 tahun, yaitu 1 laki-laki dan 1 perempuan. Sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki sejumlah 42 orang dan perempuan 32 orang

2. Gambaran responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran angket dapat diperoleh data mengenai responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4-3
Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir				Jumlah
	SMA	PT/Akademi	S-1	S-2	
1	-	-	4	-	4
2	-	5	14	-	19
3	2	14	23	-	39
4	-	1	4	7	12
Jumlah	2	20	45	7	74

Sumber : PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota sebagian besar untuk SMA sebanyak 2 orang pegawai, Akademi sebanyak 20 orang pegawai, Strata – 1 sebanyak 39 orang pegawai, dan untuk yang S – 2 sebanyak 7 orang pegawai. Sebagian besar responden berpendidikan terakhir dari Strata-1 dan paling sedikit adalah responden yang berpendidikan SMA.

b) Analisa Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian ini, yang terdiri dari Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Analisis dilakukan untuk setiap indikator dengan memberikan kategori

Tabel 4-4
Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	68,9	20	27	3	4,1	0	0	0	0	74	100
2	60	81,1	14	18,9	0	0	0	0	0	0	74	100
3	59	79,7	15	20,3	0	0	0	0	0	0	74	100
4	29	39,2	40	54,1	5	6,7	0	0	0	0	74	100
5	45	60,8	26	35,1	3	4,1	0	0	0	0	74	100
6	39	52,7	35	47,3	0	0	0	0	0	0	74	100
7	43	58,1	31	41,9	0	0	0	0	0	0	74	100
8	38	51,4	36	48,6	0	0	0	0	0	0	74	100
9	30	40,5	38	51,4	6	8,1	0	0	0	0	74	100
10	44	59,5	29	39,2	1	1,3	0	0	0	0	74	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 68,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai pengawasan yang dilakukan terjadwal, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 81,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pengawasan secara menyeluruh, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 79,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai pentingnya pengawasan secara menyeluruh, responden yang menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 54,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai pengawasan bersifat realistis, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 60,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai pengawasan yang terorganisir responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 52,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan yang terorganisir responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 58,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pengawasan yang dilakukan pemimpin tidak menyusahkan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 51,4%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai pengawasan yang dilakukan dapat diterima karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 51,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pengawasan untuk menilai kinerja pegawai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 59,5%

Tabel 4-5
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	35,1	35	47,3	13	17,6	0	0	0	0	74	100
2	36	48,6	31	41,9	7	9,5	0	0	0	0	74	100
3	30	40,5	34	46	10	13,5	0	0	0	0	74	100
4	34	46	30	40,5	9	12,2	1	1,3	0	0	74	100
5	32	43,2	24	32,4	15	20,3	0	0	0	0	74	100
6	28	37,8	30	40,5	13	17,6	0	0	0	0	74	100
7	43	58,1	21	28,4	10	13,5	0	0	0	0	74	100
8	30	40,5	33	44,6	11	14,9	0	0	0	0	74	100
9	35	47,3	21	28,4	18	24,3	0	0	0	0	74	100
10	25	33,7	34	46	15	20,3	0	0	0	0	74	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai penyelesaian kerja tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 47,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 48,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian sanksi bagi yang melanggar, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 46%

4. Dari jawaban keempat mengenai keseragaman dalam berpakaian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 46%
5. Dari jawaban kelima mengenai sanksi bila tidak menggunakan seragam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 43,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai sikap karyawan yang ramah dalam lingkungan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 40,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pematuhan kepada pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 58,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 44,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 47,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saling membantu dalam pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 46%

Tabel 4-6
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	58,1	27	36,5	4	5,4	0	0	0	0	74	100
2	41	55,3	25	33,8	5	6,8	3	4,1	0	0	74	100
3	20	27	46	62,2	7	9,5	1	1,3	0	0	74	100
4	41	55,3	31	41,9	2	2,7	0	0	0	0	74	100
5	35	55,3	35	47,3	2	2,7	2	2,7	0	0	74	100
6	33	44,6	36	48,6	3	4,1	2	2,7	0	0	74	100
7	31	41,8	40	54,1	3	4,1	0	0	0	0	74	100
8	16	21,6	52	70,3	6	8,1	0	0	0	0	74	100
9	39	52,7	31	41,9	4	5,4	0	0	0	0	74	100
10	38	51,4	32	43,2	2	2,7	2	2,7	0	0	74	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kualitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 58,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai kecepatan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 55,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai penyelesaian dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 62,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai andal dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 55,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai inisiatif dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 55,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai pemahaman dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 48,6%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai dapat bekerja sama dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 54,1%

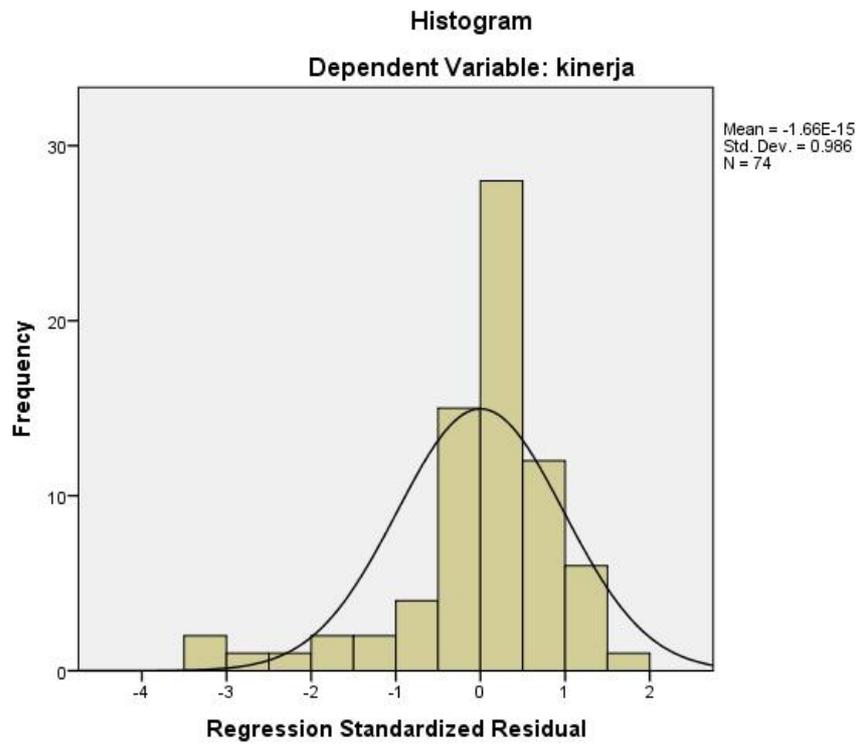
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kesikapan dari pegawai, responden menjawab setuju dengan presentase terbesar yaitu 70,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pekerjaan tugas sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 52,7%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kesediaan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan melebihi waktu yang ditetapkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase terbesar yaitu 51,4%

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

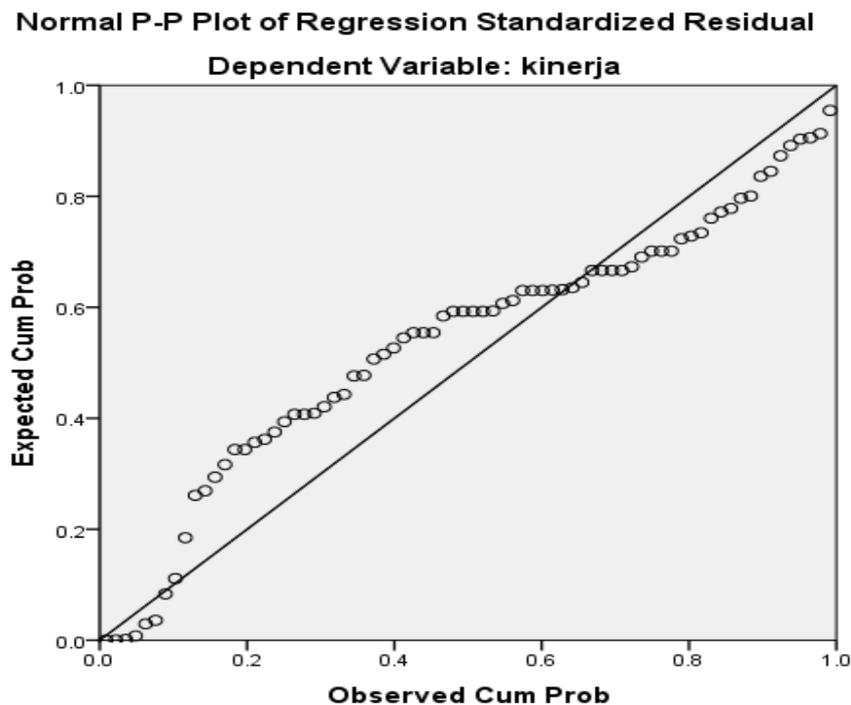
a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :



Gambar
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Terlihat berdasarkan grafik 4.2, titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah menggunakan Uji Durbin-Watson (DW test).

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order auto correlation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen.

Tabel 4.7**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.400	.383	2.605	1.625

a. Predictors: (Constant), disiplin , pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel 4.7 untuk nilai DW sebesar 1,625, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 74 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka akan didapatkan nilai $d_l=1,400$ dan $d_u=1,514$. Oleh karena nilai DW 1,575 lebih besar dari (d_u) 1,514 dan kurang dari $4-1,514$ ($4-d_u$) yaitu sebesar 2,605, yaitu $1,514 < 1,625 < 2,605$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebas yang digunakan pada sebuah penelitian. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.026	5.734		1.923	.059		
x1	.314	.129	.239	2.440	.017	.881	1.135
x2	.431	.083	.509	5.196	.000	.881	1.135

a. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

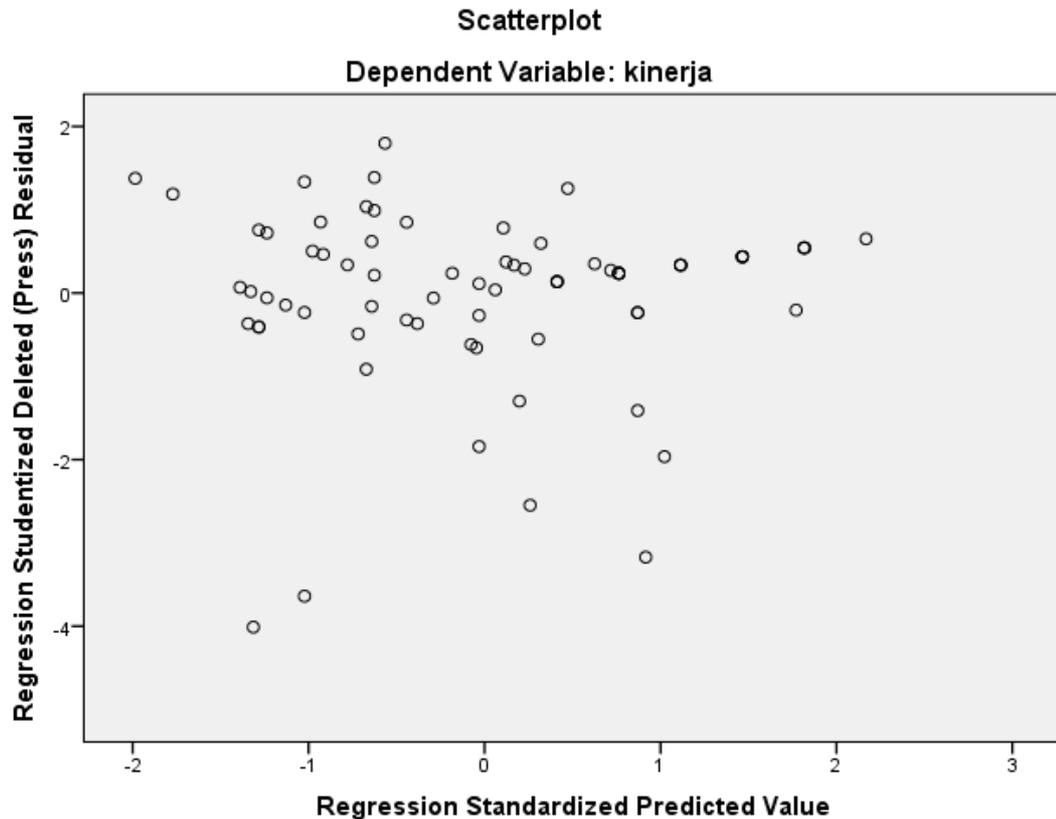
1. Pengawasan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,881 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,135 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,881 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,135 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel pengawasan dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Model yang bebas berdasarkan heterokedastisitas memiliki grafik *Scatterplot* dengan pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak ada pola tertentu pada grafik Scatterplot 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Dari grafik 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel independen pengawasan dan disiplin.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9

**Regresi Linear Berganda
Uji Multikolinieritas**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.026	5.734		1.923	.059
x1	.314	.129	.239	2.440	.017
x2	.431	.083	.509	5.196	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 11,026 + 0,314 X_1 + 0,431 X_2$

Dimana:

- Nilai konstanta sebesar 11,026 apabila variabel pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 11,026.
- Nilai koefisien pengawasan (X_1) sebesar 0,314 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengawasan satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,314.
- Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,431. menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,431.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Uji parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.026	5.734		1.923	.059
x1	.314	.129	.239	2.440	.017
x2	.431	.083	.509	5.196	.000

a. Dependent Variable: y

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Hasil Print Out SPSS

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi untuk variabel pengawasan (X_1) adalah sebesar 2,440 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin baik pengawasan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Diperoleh t_{hitung} sebesar 2,440 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,017 dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2= 72$ sebesar 1,66. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,440 > 1,66), berarti secara

parsial variabel pengawasan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Sedangkan besarnya koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 5.196 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai PT. PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota. Diperoleh t_{hitung} sebesar 5,196 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,000 di bandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2= 72$ sebesar 1,66. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,196 > 1,66$), berarti secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota.

b. Pengujian Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan uji F yakni dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 4.11
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.858	2	160.429	23.647	.000 ^b
	Residual	481.683	71	6.784		
	Total	802.541	73			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN , PENGAWASAN

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.0 diperoleh F_{hitung} sebesar 23,647. Sedangkan dengan tingkat signifikansi 5% dengan $N-2-1= 71$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,13$. Dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,647 > 3,13$). Dengan demikian pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota.

3. Determinasi

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel X_1 (Pengawasan), variabel X_2 (Disiplin Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

Selanjutnya dengan melihat $R - Square$ akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi dan R-Square
Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.383	2.605

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN , PENGAWASAN

Nilai *Adjusted R Square* diatas diketahui adalah 0,383 dan *R –Square* 0,400 atau menunjukkan sekitar 40%. Selanjutnya untuk melihat apakah kontribusi variabel bebas yang dapat dilihat dari nilai *R Square* diatas terjadi secara kebetulan hanya pada sampel penelitian saja, atau mungkin memang benar-benar mencerminkan keadaan populasi, yang artinya variasi dari kinerja pegawai (Y) dengan pengawasan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh sebesar 40%, sedangkan sisanya 60% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,440 > 1,66$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi disiplin kerja maka akan tinggi kinerja pegawai. Kemudian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,196 > 1,66$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi pengawasan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,647 > 3,13$) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,400 menunjukkan sekitar 40% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi pengaruh Pengawasan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2), sisanya 60% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia Persero Kec. Binjai Kota. Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 74 pegawai, dan telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,440 > 1,66$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi pengawasan maka akan tinggi variabel kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,196 > 1,66$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi disiplin kerja maka akan tinggi kinerja pegawai.
3. Dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,674 > 3,13$) dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,400 menunjukkan sekitar 40% variabel Kinerja Pegawai

dipengaruhi pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 60% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Saran

1. Lebih meningkatkan pengawasan dan ketaatan terhadap peraturan agar dapat meningkatkan kinerja maka pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat melakukan pengawasan terhadap pegawai yang kurang disiplin.
2. Mengingat disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya pelaksanaannya benar-benar dilakukan secara adil, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif disamping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja agar pegawai dapat bekerja lebih baik dan tertib terhadap peraturan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ardansyah (2014). *Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. JMK, Vol. 16, No. 2, September 2014.
- Arsyad. (2006). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Maringan.(2008). *Hubungan Fungsi Satuan Pengawas Intern dengan Efektivitas Pengendalian Internal Penjualan (Persepsi Internal Auditor Pada PT. Pindad Persero)*. Skripsi. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa.Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat (2008).*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BFPE
- Mulyadi.(2007).*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Riyanto Sujudi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar (Studi pada Dinas Perindustrian Perdagangan Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar)*. Jurnal STIE Aub Surakarta.
- Saefullah, dan Ernie. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Setiyawan dan Waridin.(2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. JRBI. Vol 2. No 2, 2006.
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS.
- Suharriza Nur Abyad. (2013). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara*.Vol 2, No 1. 2013
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PTBumi Aksara. Jakarta.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*.Ed.4, Cet.1.Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*.Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wild, John, K.R. Subramanyam, dan Robert F. Halsey.(2006). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Delapan, Buku Kedua*. Alih Bahasa : Yanivi dan Nurwahyu. Jakarta: Salemba Empat.