



**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JAYA FEDORA ABADI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ROBEKKA T NAINGGOLAN
2125310303**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.JAYA FEDORA ABADI

NAMA : ROBEKKA T NAINGGOLAN
N.P.M : 2125310303
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 22 April 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Teguh Wahyono, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Dr Slamet Widodo, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Robekka T Nainggolan
NPM : 2125310303
Fakultas/Program Study : Sasial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Fedora Abadi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan menglih-media /formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

pernyataan ini saya buat dengan tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 18 Mei 2024



Robekka T Nainggolan

2125310303

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Robekka T Nainggolan
NPM : 2125310303
Fakultas : Sasial Sains
Program Study :Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengajukan ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 18 Mei 2024



Robekka T Nainggolan

2125310303

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Fedora Abadi Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal Populasi penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi. Metode pengambilan sampel adalah sensus, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 33 data sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, wawancara, koesioner dan Studi Dokumentasi (Kepustakaan). Metode analisis data menggunakan uji kualitas data ,kemudian pendekatan regresi linier berganda dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Jaya Fedora Abadi. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi. *R Square* sebesar 0.687 yang berarti 68.7 % faktor-faktor dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan disiplin kerja sedangkan selebihnya sebesar 31,3 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Pengawasan dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 82,9%. Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.

Kata Kunci: Pengawasan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of supervision and work discipline on the performance of PT. Jaya Fedora Abadi employees. This type of research is associative causal. The population of this research is all employees at PT. Jaya Fedora Abadi. The sampling method is census, so the number of samples used is 33 sample data. The research method used is associative research. The data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires and documentation studies (library). The data analysis method use data quality testing, then multiple linear regression approaches and hypotheses. The result of the research show that work supervision and discipline have a partially positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Fedora Abadi. The R square is 0,687, which mean that 68,7% of the factors of employee performance can be explained by supervision and work discipline variables, while the remaining 31,3% is explained by other factors no examined in this research. Supervision and work discipline play an important role in improving employee performance, namely 82,9%. Based on the results of data analysis and discussions that have been carried out, this research concludes that supervision has a partially positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Fedora Abadi, work discipline has a partially positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Fedora Abadi, supervision and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Fedora Abadi.

Keywords : Work Discipline Supervision, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul : **“Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Fedora Abadi”**. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr.E. Rusiadi, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M, selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Slamet Widodo, S.E., M.M, selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.

7. Terima kasih kepada Pimpinan PT. Jaya Fedora Abadi yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu peneliti selama penelitian di PT. Jaya Fedora Abadi.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya (Jaharap Nainggolan/Nurmika Tamba) yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan Skripsi ini dengan baik.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Demikian pula dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Peneliti menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari setiap pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Tuhan senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua.

Medan, 22 April 2024
Peneliti

Robekka T Nainggolan
NIM : 2125310303

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah.....	7
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...11	
c. Tujuan Penilaian Kiner	14
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
e. Masalah – Masalah Penilaian Kinerja.....	18
f. Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif	20
g. Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Tidak Efektif.....	21
2. Pengawasan	21
a. Pengertian Pengawasan.....	21
b. Tipe-tipe Pengawasan	23
c. Tujuan Pengawasan.....	23
d. Indikator Pengawasan.....	24
e. Pentingnya Pengawasan Kerja.....	25
f. Kriteria Pengawasan yang Efektif.....	25
g. Karakteristik Pengawasan Kerja.....	26
3. Disiplin Kerja	27
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
b. Fakor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	28
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	31
d. Tujuan Disiplin Kerja.....	33

e. Indikator Disiplin Kerja.....	34
f. Prinsip – prinsip Disiplin Kerja.....	36
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Konseptual.....	42
D. Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	44
1. Populasi dan Sampel.....	44
a. Populasi.....	44
b. Sampel.....	45
2. Jenis dan Sumber Data.....	45
a. Jenis	45
b. Sumber Data.....	45
D. Definisi Operasional Variabel	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Metode Analisis Data	48
1. Uji Kualitas Data.....	49
a. Uji Validitas.....	49
b. Uji Realibilitas.....	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Multikolinearitas.....	50
c. Uji Heteroskedastisitas.....	50
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	52
a. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	52
b. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	53
c. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Sejarah Umum PT. Jaya Fedora Abadi.....	54
2. Visi dan Misi.....	54
B. Struktur Organisasi Perusahaan	56
C. Deskripsi Objek Penelitian	60
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
D. Hasil Uji Kualitas Data.....	62
1. Uji Validitas.....	62
a. Kinerja Karyawan.....	62

b. Pengawasan.....	63
c. Disiplin Kerja.....	64
2. Uji Realibilitas.....	65
E. Uji Asumsi Klasik.....	65
1. Uji Normalitas.....	65
2. Uji Multikolinearitas.....	67
3. Uji Heterokedasitas.....	68
F. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
G. Hipotesis Penelitian.....	70
1. Uji t (Uji Secara Parsial).....	70
2. Uji F (Uji Secara Simultan).....	71
3. Koefisien Determinasi.....	71
H. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan...72	
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kierja Karyawan.....	73
3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Jaya Fedora Abadi	56
Gambar 4.2	Normal P-Plot.....	66
Gambar 4.3	Grafik Histogram	67
Gambar 4.4	Uji Heterokedasitas.....	68

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jaya Fedora Abadi Tahun (2020-2022).....	3
Tabel 1.2	Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Jaya Fedora Abadi tahun 2022	4
Tabel 1.3	Pengawasan PT. Jaya Fedora Abadi.....	5
Tabel 1.4	Originalitas Penelitian.....	9
Tabel 2.1	Review Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian dan Proses Skirpsi.....	44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1	Distribusi Kuesioner.....	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.7	Uji Validitas Pengawasan.....	63
Tabel 4.8	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabiliti.....	65
Tabel 4.10	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	66
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.12	Analisis Regresi Berganda.....	69
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Uji Parsial)	70
Tabel 4.14	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	71
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri. Dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keaktifan dan inovasi yang bagus dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan sesuai dengan harapan. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan adanya manajemen, yang nantinya akan berguna agar perusahaan lebih mudah dalam mengkoordinasi setiap individu, memotivasi dan memberikan pengarahan tentang pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno, (2019;256), kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya

sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Hasibuan, 2018:242).

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin karyawan.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

PT. Jaya Fedora Abadi perusahaan yang bergerak di bidang pengangkutan pupuk yang bermitra dengan PTPN II. Pupuk di angkut dari gudang mabar menuju perkebunan PTPN II. PT. Jaya Fedora Abadi melakukan penilaian kinerja satu tahun sekali yaitu pada bulan desember yang dinilai langsung oleh atasan di perusahaan. Penilaian kinerja karyawan PT. Jaya Fedora Abadi dinilai dari beberapa unsur perilaku karyawan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jaya Fedora Abadi (2020-2022)

No	Kategori Peringkat	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Baik	20	17	22
2	Cukup baik	8	7	8
3	Kurang	6	8	1
4	Tidak baik	5	3	4
Jumlah		37	35	35

Sumber : HRD PT. Jaya Fedora Abadi, 2023

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Jaya Fedora Abadi berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang berprestasi dengan diikuti meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja kurang. Jumlah karyawan pada kategori baik dan cukup baik mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun, sedangkan jumlah karyawan dengan kategori kurang dan kategori tidak baik dari tahun ke tahunnya mengalami terus peningkatan. Penurunan kinerja tersebut memberikan dampak terhadap pendapatan perusahaan yang menurun, seperti tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan

terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Berikut ini rekapitan tingkat kehadiran karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi

Tabel 1.2
Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Jaya Fedora Abadi Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Efektif Bekerja	Terlambat Masuk		Absensi Tanpa Keterangan	
			Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	35	20	10	28.57	5	14.29
Februari	35	25	4	11.43	6	17.14
Maret	35	23	5	14.29	7	20.00
April	35	21	6	17.14	8	22.86
Mei	35	23	4	11.43	8	22.86
Juni	35	30	2	5.71	3	8.57
Juli	35	28	3	8.57	4	11.43
Agustus	35	26	4	11.43	5	14.29
September	35	23	8	22.86	4	11.43
Oktober	35	23	9	25.71	3	8.57
November	35	27	4	11.43	4	11.43
Desember	35	24	5	14.29	6	17.14
JUMLAH			64		63	

Sumber: HRD PT. Jaya Fedora Abadi, 2023

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa peresentasi kehadiran dan keterlambatan Karyawan mengalami peningkatan, dalam setahun sebanyak 64 orang Karyawan yang terlambat masuk kantor. Dan Karyawan yang absensinya tanpa keterangan sebanyak 63 orang . Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga banyak pegawai yang kurang mematuhi peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut.

Secara tidak langsung penulis masih melihat gejala-gejala yang menunjukkan indikasi kurang terealisasinya fungsi pengawasan yang baik. Lemahnya fungsi pengawasan dalam memberi dampak kepada para Karyawan

yang mengakibatkan kurangnya disiplin kerja Karyawan. Salah satu diantaranya masalah kedisiplinan Karyawan seperti masalah kehadiran Karyawan dan keluar masuknya Karyawan saat jam kerja. Hal ini terjadi karena lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Pengawasan merupakan salah satu sistem untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan. Menurut peneliti pengawasan penting di PT. Jaya Fedora Abadi karena masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran sehingga visi dan misi dari kantor tidak akan tercapai. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap Karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap Karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Menurut Robbins and Coulter (2018), Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT. Jaya Fedora Abadi dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan

adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Beberapa penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan di Indonesia. Ichtiarini (2019;108) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hamonangan (2019;36) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sobari dkk (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dikemukakan di atas serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Fedora Abadi**”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Hasil nilai kinerja karyawan PT. Jaya Fedora Abadi dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan.
- b. Disiplin kerja karyawan yang terjadi di dalam perusahaan PT. Jaya Fedora Abadi mengalami penurunan.
- c. Adanya ketidak konsistenan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan.

A. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Penulis melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan hanya dengan menggunakan pengawasan dan disiplin kerja sebagai indikator dengan mengabaikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Periode penelitian yang diamati terbatas yaitu 2023
- c. Obyek penelitian adalah karyawan PT Jaya Fedora Abadi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah timbul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada Pada PT. Jaya Fedora Abadi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Jaya Fedora Abadi ?
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Jaya Fedora Abadi ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.

2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan serta dapat dijadikan sistematis teori dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengembangkan dari hasil penelitian Harianto & Sayputra (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam”. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Harianto & Sayputra (2020) yaitu:

1. Dependen variabel Dependen dan Independen variabel penelitian sama dengan penelitian sebelumnya yaitu pengawasan dan disiplin kerja .

2. Periode observasi penelitian Harianto & Sayputra tahun 2020. Penelitian ini periode tahun 2023.
3. Metode analisis data penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu analisis regresi berganda.
4. Populasi penelitian Harianto & Sayputra, dkk adalah karyawan PT. Centric Powerindo Di Kota Batam, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Jaya Fedora Abadi.

Ikhstisar originalitas penelitian ini tercantum pada tabel 1.3

Uraian	Penelitian Terdahulu Harianto & Sayputra (2020)	Penelitian Sekarang 2023
Variabel Dependen	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan
Variabel Independen	Pengawasan disiplin kerja	pengawasan disiplin kerja
Tahun Analisis Data	2020	2023
Metode penelitian	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda
Populasi Penelitian	Karyawan PT. Centric Powerindo	Karyawan PT. Jaya Fedora Abadi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2019), kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2018:195) menyatakan “Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selanjutnya Mangkunegara (2017: 9) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2018:309) Kinerja itu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Sutrisno, (2016 : 151) menyatakan “kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Simamora (2006:339) berpendapat bahwa kinerja atau performance mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan

karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Sinambela (2018:480) “kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan Karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Prawirosentono (2018:66) menyatakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja karyawan. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. menurut Masram (2019:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari

hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Simamora (2007:217) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual yakni meliputi, kemampuan (*ability*) dan keahlian, latar belakang dan demografi,
2. Faktor psikologis yakni meliputi, persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi,
3. Faktor perusahaan yakni meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Mangkunegara (2017:75) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan Skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan

yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:176) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat

antara perusahaan dan disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah di sepakati. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih – lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja menurut Simamora (2018:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan khusus penilai kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni Simamora (2018:343):

1. Tujuan Evaluasi (*evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat.

2. Tujuan Pengembangan (*development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mengukuhkan dan menopang kinerja
- b. Meningkatkan kinerja
- c. Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
- d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi Karyawan
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian, kehandalan, sikap, kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan hubungan interpersonal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tempat kerja yang mempengaruhi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam hal ketepatan waktu dari proses awal sampai akhir. Menurut Sutrisno, (2019:179), menjelaskan 6 faktor kriteria utama untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeless*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kondisi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost Effectiveness*, sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, ternologi dan material).
5. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat

melaksanakan suatu pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan pegawai lainnya.

Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja yang dihasilkan; kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kehadiran; mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
3. Peraturan perusahaan; tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain
4. Komunikasi; memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik baiknya.

Menurut Robbins (2016:260) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

e. Masalah-Masalah Penilaian Kinerja

Masalah-masalah penilaian kinerja harus dikenali dan diminimalkan guna menghindari kesalahan-kesalahan penilaian yang lazim terjadi.

Berikut ini beberapa masalah-masalah penilaian kinerja menurut Simamora (2006:351):

1. Efek Halo Efek

halo (halo effect) adalah suatu kesalahan dilakukan manajer karena menggunakan hanya satu faktor mewakili faktor lain dalam mengambil keputusan untuk menentukan kinerja seseorang. Sebagai contoh, seorang karyawan memiliki kesetiaan yang tinggi, manajer memberikan penilaian tinggi tanpa memperhatikan faktor lain. Suatu kemungkinan terjadi, seorang karyawan baik dalam kesetiaan tetapi belum tentu baik pada faktor lain, seperti kuantitas dan kualitas hasil pekerjaannya. Memang, jarang sekali

seorang karyawan baik atau buruk dalam semua faktor pekerjaannya. Tetapi, seorang karyawan baik atau buruk pada suatu faktor tertentu perlu pertimbangan atas faktor lain sebelum memutuskan dalam penilaian kinerja.

2. Kecenderungan Penilaian Terpusat

Ada penilai yang enggan memberi nilai kinerja bawahannya baik atau buruk, sehingga memberikan penilaian rata-rata, walaupun kinerjanya bervariasi. Kesalahan seperti ini mungkin terjadi karena penilai kurang informasi, tersedia waktu yang sedikit dalam menilai, kurang pengetahuan yang memadai mengenai faktor yang dinilai.

3. Bisa Terlalu Lunak dan Keras

Ada sebagian penilai memberikan penilaian sangat baik atau sangat buruk, karena ada penilai bersifat murah hati, dan keras hati. Penilaian terlalu lunak adalah pemberian nilai yang sangat baik atas kinerja karyawan. Penilaian sangat baik terjadi karena menghindari konflik, seorang manajer memberikan penilaian kepada bawahan lebih tinggi daripada nilai yang semestinya diperoleh. Pada sisi lain, ada penilai yang keras hati, enggan memberikan penilaian sangat baik. Penilaian seperti ini tergolong pada bias terlalu keras. Penilai yang masih muda dan belum berpengalaman sering melakukan kesalahan seperti ini.

4. Pengaruh Pesan Terakhir Pengaruh kesan terakhir (*recency effect*).

Bila seorang penilai memberikan penilaian atas dasar kejadian yang terjadi terakhir sekali. Perlakuan yang terjadi terdahulu bukan merupakan pertimbangan dalam pemberian nilai. Hal ini terjadi karena kejadian yang terakhir memberikan kesan atau mudah diingat oleh penilai. Sebagai contoh,

seorang karyawan yang berperilaku baik selama ini, tetapi buruk pada saat terakhir. penilaian kinerja adalah yang terjadi pada saat terakhir. Demikian sebaliknya, perilaku buruk pada awal periode dan baik pada akhir periode, maka kinerja karyawan yang di nilai adalah baik.

5. Perasangka Pribadi

Ada suatu faktor tertentu yang membuat penilai yang tidak benar dilakukan oleh penilai. Suatu faktor tertentu sebagai dasar yang dilakukan penilai untuk menentukan kinerja karyawan baik atau buruk. Termasuk pada faktor-faktor tersebut antara lain, gender, ras, agama, dan kebangsaan.

6. Kesalahan Kontras

Kesalahan kontras adalah penilaian menggunakan penilaian kepada perbandingan kinerja seorang karyawan ke atas karyawan lainnya berdasarkan standar kinerja. Kesalahan ini terjadi karena berpatokan kepada kinerja karyawan yang pertama sekali dinilai oleh penilai. Bila penilai pertama sekali dilakukan kepada karyawan yang memiliki kinerja sangat baik, maka penilaian berikutnya kepada karyawan yang berkinerja rata-rata dimasukan pada katagori kinerja rendah. Demikian sebaliknya, bila penilaian dilakukan pertama sekali kepada karyawan yang memiliki kinerja rendah, maka penilaian berikutnya dilakukan kepada karyawan berkinerja rata-rata sudah digolongkan pada kinerja baik.

f. Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif

Sistem penilaian kinerja yang efektif untuk pencapaian tujuan-tujuan penilaian kinerja. Karakteristik-karakteristik sistem penilaiannya menurut Simamora (2006:399) antara lain:

1. Kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan
2. Pengharapan kinerja
3. Fokus pada perilaku yang terobservasi
4. Sensitivitas
5. Standardisasi, dan lain-lain

g. Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Tidak Efektif

Sistem penilaian kinerja bisa saja gagal karena beberapa sebab. Sebab-sebab yang kemungkinan dapat menimbulkan kegagalan menurut Simamora (2006:407) antara lain:

1. Sistem yang ditetapkan secara buruk
2. Sistem yang dikomunikasi secara buruk
3. Sistem yang tidak-tepat
4. Sistem yang didukung secara buruk
5. Sistem yang tidak terpantau

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko (2017:359) “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan menejemen tercapai”. Dengan garis besar untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi ataupun perusahaan diperlukan pengawasan yang baik dari perusahaan untuk memastikan standar pelaksanaan kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2018:49). Pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dan

lebih daya guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi Pengawasan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, dan menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. pengawasan adalah segala kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan atau tugas yang diemban telah dilakukan sesuai rencana yang ditetapkan, peraturan atau kebijakan yang telah disusun serta perintah atau intruksi yang telah diberikan dalam pelaksanaan rencana tersebut.

Menurut (Robbins and Coulter (2018:170) menyatakan Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Menurut (Fahmi, 2016:151) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu cara organisasi untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Proses tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga nantinya organisasi dapat mewujudkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

b. Tipe –Tipe Pengawasan

Secara konsep pengawasan memiliki banyak tipe, menurut Handoko (2015:359) ada tiga tipe-tipe pengawasan, yaitu :

1) Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut dengan *steering controls*, telah dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah serta penyimpangan-penyimpangan dari standar dan tujuan yang memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan *Concurrent*

Pengawasan *concurrent* merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur atau syarat tertentu harus disetujui dan dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan selanjutnya dilaksanakan, atau menjadi semacam peralatan *double-check* yang dapat lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3) Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik juga dikenal sebagai *past-action controls*, mengukur hasil dari satu kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan antara lain:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak

2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2014:242) mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah:

1. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
 2. Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (*deviasi*).
 3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya. Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan. Pengawasan dilakukan sebelum proses, saat proses, dan setelah proses, yakni hingga hasil diketahui.
- Penulis dapat memahami bahwa tujuan

d. Indikator Pengawasan

Menurut Hani Handoko (2003;362) terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

e. Pentingnya Pengawasan Kerja

Ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah (Hani Handoko, 2003:366) :

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

f. Kriteria Pengawasan yang Efektif

Untuk menjadi efektif menurut Hani Handoko (2003:373), sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut antara lain:

1. Mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar
2. Tepat waktu
3. Biaya yang efektif
4. Tepat dan akurat
5. Dapat diterima oleh yang bersangkutan

g. Karakteristik Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2015:371-372) mengemukakan karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci, sebagai berikut :

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

5. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperbolehkan dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena, setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
8. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau definisi dari standar, tindakan koreksi apa yang harusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggungjawab dan berprestasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "disipel" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami

perubahan menjadi ”disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan tempat kerja atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Selain itu menurut disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Sihombing (2016:12) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Menurut Anoraga (2009:46) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Menurut Saripuddin (2017:420) adalah “suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.” Sedangkan menurut Jufrizen (2016:186) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Riadi (2019:7) “faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, ialah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan,

Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Kepemimpinan,

kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawa hanya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa,

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan,

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat,

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan,

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

7. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang". Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Sutrisno (2011:86) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat 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 para karyawan Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan positif, seperti saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya dan sebagainya.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hani Handoko (2001:208) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu

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 dapat

memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan sesuatu dan 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 yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

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

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. 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.

2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017:2) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sihombing (2016:12) “disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator seperti, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja”.

Menurut Veithzal Rivai (2018:12), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa.
2. Ketaatan pada peraturan kerja Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis Beberapa karyawan yang mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Pangastuti (2019:9) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

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 aturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab 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 karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2010:194), indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah

ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggungjawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

f. Prinsip – Prinsip Disiplin

Prinsip-prinsip baku dalam disiplin menurut Simamora (2006:622)

diantaranya adalah:

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti
2. Tanggung jawab penyeliaan
3. Komunikasi peraturan-peraturan
4. Tanggung jawab pemaparan bukti

B. Review Penelitian Terdahulu

Berdasarkan uraian review penelitian terdahulu di atas maka disajikan khtisarnya pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Trianasari dan Vidia Aulia (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n ResorT LOVINA	Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Hairani (2019)	Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv. Hijrah mandiri pekanbaru	disiplin dan kepuasan kerja	Kinerja Karyawan	analisis regresi linear berganda	berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Kontribusi disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77,9%, sementara sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Ichtiarini (2019)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Kantor Cabang Madiun	Pengawasan Kerja Dan Disiplin	analisis regresi linear berganda	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan X2 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Paramban (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Disiplin Kerja Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepuasan kerja yang diterapkan sudah baik.
5	Atikah dkk. 2020.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro).	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek
6	Ferdinand T. Fau (2021)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa kabupaten nias selatan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adapengaruh secara signifikan antara disiplinkerja terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa kabupaten nias selatan dengan nilai t hutang 5.257 t tabel 1,692.

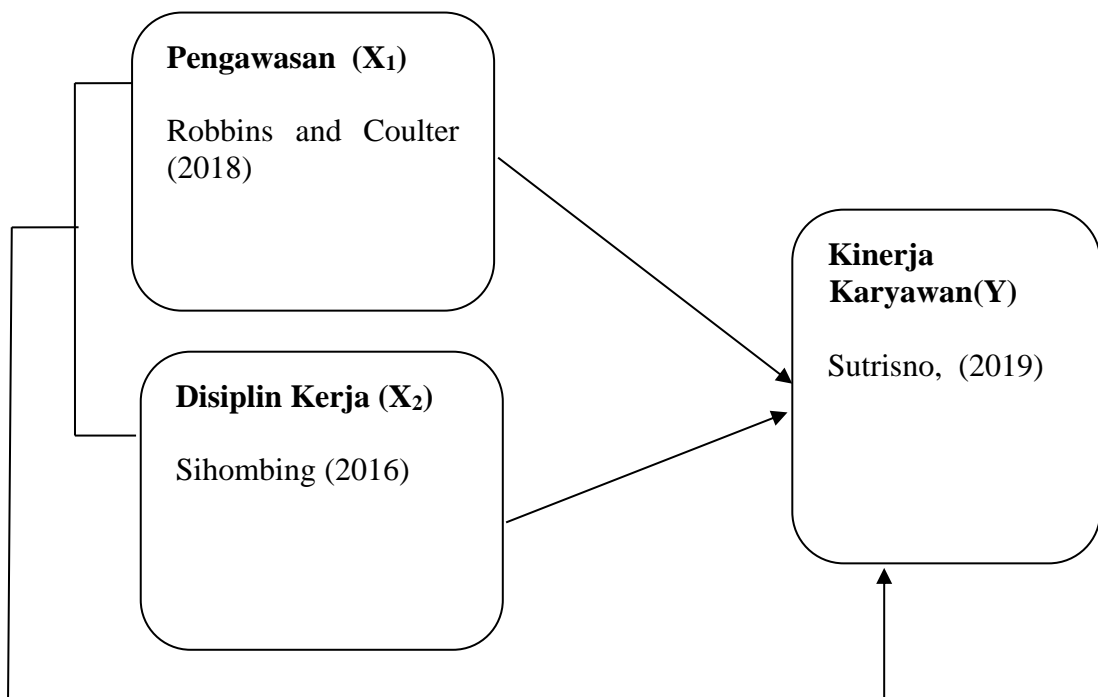
No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
7	Syukur Kasieli Hulu (2021)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat boto mozoi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Dari uji tyang telah dilakukan maka diperoleh hasil t hitung > t tabel atau dengan kata lain $5,974 > 2,228$, makahipotesis H_a yang telah dirumuskan.
8	SyukronSazly, Winna (2019)	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian merupakan hasil analisisdeskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknyapengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
9	Slitepu (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan long pahangai kabupaten mahakam ulu	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan tiganderket sebesar 94,09%.
10	Natalia Hurai (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan long pahangai kabupaten mahakam ulu	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin mempunyai hubungan terhadap variabel kinerja pegawaipada kantor kecamatan long pahangai kabupaten mahakam ulu.
11	Arianto, Agung. (2015)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRKartasura Saribumi Cabang Mataram	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin mempunyai hubungan terhadap variabel kinerja karyawanpada PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Mataram

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model analisis	Hasil Penelitian
12	Arsyenda, Yoga (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tambang Batu Bara Di Palembang	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independent, yaitu Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
13	A Pangarso, PI Susanti. (2016).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian analisis data di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
14	Sabdo Teguh Prakoso (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
15	Fenny Dwi Oktavia (2015)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,302 dan signifikan $0,019 < 0,05$, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,385 dan signifikan $0,003 < 0,05$. Jadi berdasarkan kondisi di atas terbukti bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
16	Tenri Engka (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Bone	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
17	Rio Marpaung, Tri Dinda Agustin	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.
18	Jennifer Chandra, Dkk. (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Karya Inti Nusa Gemilang Medan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Menurut Sutrisno, (2019), kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins and Coulter (2018), Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Menurut Sihombing (2016), Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka konsep yang telah dijelaskan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.
- H3 : Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2019: 11) Penelitian ini menganalisis pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jaya Fedora Abadi yang beralamat di Jl. Pelita 1 No.92 Medan. Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Tahun																			
		Sep-2023				Okt-2023				Nov-2023				Des-2023				Apr-2024			
		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	Seminar Proposal																				
4	Riset							■													
5	Penyusunan Data								■	■	■										
6	Analisis Data										■	■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber : Diolah Penulis

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber data

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Fedora Abadi yaitu 33 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua anggota populasi menjadi sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Data primer biasanya diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019: 142).

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi variabel operasional yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen, dua variabel independen.

1. Pengawasan (X1) Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Untuk mengukur variabel kepuasan ini digunakan dengan skala Likert.
2. Disiplin Kerja (X3) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Untuk mengukur variabel disiplin kerja ini digunakan dengan skala Likert.
3. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur variabel Kinerja pegawai ini digunakan dengan skala Likert.

Tabel 3.2.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno, (2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Sutrisno, (2019)	Skala Likert
2	Pengawasan (X1)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Robbins and Coulter (2018)	1. Menetapkan standar (<i>Standards</i>) 2. Pengukuran (<i>Measurement</i>) 3. Membandingkan (<i>Compare</i>) 4. Melakukan tindakan (<i>Action</i>) Robbins and Coulter (2018)	Skala Likert
3	Disiplin Kerja (X2)	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sihombing (2016)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Keadilan 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Sihombing (2016)	Skala Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini berupa :

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden namun juga digunakan untuk merekam fenomena yang terjadi (situasi dan kondisi). Teknik ini gunanya untuk mempelajari perilaku manusia dalam proses kerja.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti terhadap narasumber. Yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaya Fedora Abadi.

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode utama menggali dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus di isi oleh responden.

4. Studi Dokumentasi (Kepustakaan)

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dapat melalui kepustakaan untuk mendukung data sekunder sebagai landasan teoritis.

F. Metode Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode dengan mengumpulkan data, dikelompokkan, dan disusun sesuai

kebutuhan analisis berdasarkan pada permasalahan yang dihadapi kemudian dibandingkan dengan teori-teori relevan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

Model dan teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Untuk keabsahan hasil analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen pengamatan, uji normalitas data, dan uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan *software* statistik.

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian di evaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk kepentingan uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan program SPSS. Validitas diuji dengan menggunakan besarnya korelasi antara variabel. Koefisien korelasi dinyatakan dengan r . Signifikansi antara r kemudian diuji. Teknik korelasi yang digunakan adalah *corrected item total correlation* $> 0,5$

b. Uji Reliabilitas

Setelah masing-masing alat ukur dapat ditentukan validitasnya, kemudian dilanjutkan dengan reliabilitas. Uji reliabilitas ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan yang telah sah atau valid. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi internal. Prosedurnya hanya satu kali pengenaan tes kepada kelompok individu sebagai subjek. Untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal dapat

menggunakan koefisien Cronbach's Alpha > 0.60 . Semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrument.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal/mendekati normal. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018: 110).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Dasar analisisnya:

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

Analisis dengan grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan, semakin sulit untuk menginterpretasikan hasil grafik plot.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan model dasar sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = pengawasan

X_2 =disiplin kerja

β_1 — β_2 = Koefisien Regresi

e = Standar error

Nilai koefisien regresi di sini sangat menentukan sebagai dasar analisis, Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistic, hipotesis penelitian dapat diukur dari nilai koefisien determinansi, nilai statistik F, nilai statistik t, dan pengujian variabel *moderating*. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila uji nilai statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila uji nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2018: 97).

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji H1.1-H1.2 apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 5\%$. Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig > 5\%$. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

c. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji H2 apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian simultan ini menggunakan uji-F, yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

Bentuk pengujiannya adalah:

- 1) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 5\%$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig > 5\%$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Umum PT. Jaya Fedora Abadi

PT. Jaya Fedora Abadi Adalah Suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengangkutan pupuk. PT. Jaya Fedora Abadi Bermitra dengan PTPN II dimana pupuk di angkut dari Gudang Mabar menuju perkebunan kelapa sawit PTPN II. PT. Jaya Fedora Abadi berdiri sejak tahun 2012 dan terdaftar di Medan Indonesia yang beralamat di Jalan Pelita 1 No. 92, Kelurahan Sidorame Barat II, Medan Perjuangan Kota Medan.

2. Visi dan Misi

a. Visi dari PT Jaya Abadi adalah :

Visi dari PT Jaya Abadi adalah Siap membantu dan bekerjasama dalam memberikan solusi filter atau angkutan di perusahaan anda.

b. Misi dari PT Jaya Abadi adalah :

- 1) Menjalankan bisnis dengan tata kelola yang baik dengan mengutamakan keselamatan,
- 2) Membantu perusahaan dalam menanggulangi permasalahan yang ada dalam hal pengangkutan,
- 3) Menjadi kepercayaan bagi perusahaan dalam hal pengangkutan.

Dalam seminggu karyawan PT. Jaya Fedora Abadi bekerja selama 6 hari dengan jumlah jam kerja sebanyak 8 jam sehari dengan rincian sebagai berikut :

1. Hari Senin – Jumat

- a) Pukul 08.30 : Jam Kantor dimulai
- b) Pukul 12.00 – 13.00 : Istirahat (Makan Siang)
- c) Pukul 13.00 – 16.00 : Jam kerja Kembali
- d) Pukul 11.00 – 13.00 : Istirahat (Hari Jumat)
- e) Pukul 16.30 : Tutup Kantor

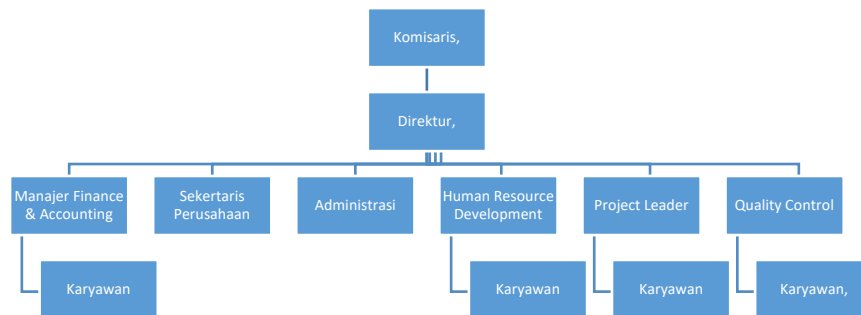
2. Hari Sabtu

- a) pukul 08.30 – 13.00 tanpa istirahat siang pekerjaan yang dilakukan lebih dari 7 jam sehari diperhitungkan sebagai kerja lembur.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dimana suatu organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka kerja dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara bagian-bagian atau posisi diperusahaan yang saling terkait. Struktur organisasi merupakan pembagian kelompok kerja dalam suatu organisasi agar sasaran atau tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun gambaran struktur organisasi pada PT. Jaya Abadi dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jaya Fedora abadi

1. Komisaris, untuk mengrahkan dan mengendalikan perusahaan dan juga berperan memberikan pertanggungjawaban kepada pemangku kepetingan dan pemegang saham agar bisa mencapai keseimbangan antara kewenangan dan kekuatan,
2. Direktur, bertanggung jawab atas implementasi kebijakan perusahaan dan memastikan berjalannya peraturan perusahaan serta kesesuaiannya dengan objektif dan strategi perusahaan sesuai target bisnis perusahaan secara menyeluruh,
3. Manajer
 - a) Perencanaan, Seorang manajer bersama jajaran di organisasi merencanakan bagaimana setiap divisi akan bekerja untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan. Perencanaan dapat menyangkut banyak hal, dari soal rencana bisnis, kebutuhan tenaga kerja, target pertumbuhan, hingga penyusunan anggaran,
 - b) Pengaturan, Tugas manajer selanjutnya adalah mengatur dan

mengelola tim agar sejalan dengan tujuan organisasi. Tanggung jawab ini meliputi perencanaan pekerjaan, pembagian dan pendistribusian tugas ke setiap staf, penetapan target, penyusunan prosedur operasional dan standar kinerja, serta penerapan proses kerja yang efisien,

- c) Pengawasan, Manajer punya wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan tim untuk memastikan agar proses berjalan sesuai rencana. Manajer juga bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kendala dan hambatan tim serta membantu mereka mengatasinya,
 - d) Evaluasi, Tugas manajer ini terkait dengan evaluasi dan penilaian terhadap proses dan hasil, apakah meleset atau melampaui target. Manajer bertanggung jawab mencari tahu di mana *bottleneck* dari keseluruhan proses dan apa yang harus diperbaiki. Mereka juga mengevaluasi bagaimana kinerja setiap karyawan dan memberikan penilaian individual,
 - e) Kepemimpinan, Ini merupakan tugas manajer yang tak kalah penting. Manajer adalah pemimpin di setiap divisi, sehingga mereka harus mampu memotivasi seluruh anggota tim untuk bekerja mencapai tujuan bersama.
4. Finance & Accounting, merencanakan, mengembangkan dan mengontrol fungsi keuangan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara kompeherensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan Purchasing Direktur Supervisor Project Project Leader QA /

QC Engineer Human Resource Development Finance & Accounting A Marketing 29 dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target financial perusahaan.

5. Sekertaris Perusahaan

- a) Mengatur dan mencatat hasil rapat
- b) Melakukan pencatatan administrasi
- c) Pengawasan ke berbagai pihak
- d) Memastikan persyaratan hukum
- e) Memastikan persediaan perlengkapan kantor
- f) Melakukan supervisi kepada staff dan karyawan baru
- g) Mengorganisir dan menyampaikan pesan
- h) Mengatur jadwal
- i) Menyambut tamu bisnis dan klien

6. Administrasi

- a) Menghimpun, yaitu kegiatan untuk mencari ketersediaan akan suatu hal yang sebelumnya tidak ada atau mengumpulkan sesuatu yang sebelumnya tidak terhimpun di satu tempat. Contoh kegiatan menghimpun adalah mengumpulkan data keuangan perusahaan dari beberapa periode,
- b) Mencatat, yaitu menulis dan membubuhkan beberapa keterangan terkait dengan suatu informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kegiatan mencatat penting agar informasi bisa didapat secara tertulis sehingga mudah dibaca, dikirim, atau disimpan,
- c) Mengelola, yaitu mengerjakan suatu hal seperti data dari

informasi awal menjadi bentuk lain yang lebih berguna,

d) Mengirim, yaitu melakukan transfer suatu hal kepada pihak lain yang membutuhkan,

e) Menyimpan, yaitu administrasi berkewajiban untuk meletakkan suatu hal di suatu tempat agar aman dan mudah dicari,

7. Human Resource Development, fungsi utama seorang HRD bertanggungjawab dalam sumber daya manusia. Dimana HRD melakukan perekrutan pegawai hingga kontrak kerja,

8. Project Leader, fungsi dan tujuan utama seorang pimpinan proyek adalah untuk mengatur kelancaran berjalannya pengangkutan . Dimana mengingat project manager berorientasi kepada pihak luar sedangkan pimpinan proyek berorientasi ke dalam proyek,

9. Quality Control atau biasa dikenal dengan sebutan QC tentunya sangat penting dalam suatu perusahaan. QC memiliki tugas sebagai pemantau selama proses pengangkutan pupuk dari Gudang sampai ke kebun tujuan yang di kerjakan oleh orang yang bertugas sebagai pengawas proyek.

10. Karyawan,

a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan,

b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan,

c) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

C. Deskripsi Objek Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan di PT. Jaya Fedora Abadi. Pendistribusian koesioner terhadap responden dengan membagikan koesioner secara langsung kepada pegawai yang sedang bertugas di PT. Jaya Fedora Abadi dan menjelaskan sedikit mengenai cara pengisianya.

Distribusi kuesioner penelitian ini secara lengkap terdapat dalam tabel 4.1

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Distribusi kuesioner	35	100
Kuesioner yang tidak Kembali	2	14
Kuesioner yang kembali	33	86
Kuesioner yang dapat diolah	33	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Responden yaitu adalah PT. Jaya Fedora Abadi Sebanyak 33 kuesioner di bagikan kepada pegawai dan dan 33 kuesioner kembali. semua koesioner dapat diolah.

Adapun karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perhitungan frekuensi data responden berdasarkan Jenis Kelamin diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	6	18
Wanita	27	82
Total	33	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil olah data untuk jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang

berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 82% dan berjenis kelamin pria sebanyak 6 orang atau sebesar 18%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan perhitungan frekuensi data responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	-	0
D1-D3	8	24
S1	22	9
S2	3	67
Total	33	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil olah data untuk pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah Sarjana responden sebanyak 22 orang, D3 sebanyak 8 orang dan tingkatan S-2 sebanyak 3 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan perhitungan frekuensi data responden berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	0	0
2-6 tahun	27	82
7-9 tahun	3	9
>9 tahun	3	9
Total	33	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil olah data untuk lama bekerja responden dapat dilihat pada table 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden rata-rata berkisar 1-6 tahun atau 82%. Lama bekerja 7-9 tahun ada sebanyak 3 orang atau 9% dan di atas 9 tahun ada sebanyak 3 orang atau 9% karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia, responden dibagi dalam 5 kelompok usia. Hasil analisis responden berdasarkan tingkatan usia dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
<18 tahun	-	0
18 - 30tahun	5	15
31 - 43 tahun	18	55
44 - 56tahun	10	30
>56tahun	-	-
Total	33	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa usia responden dengan tingkat usia <18 sebanyak 0 atau 0%, tingkat usia antara 18-30 tahun sebanyak 5 orang atau 15%, tingkat usia antara 31- 43 tahun sebanyak 18 orang atau 55%. tingkat usia antara 44-56 tahun sebanyak 10 orang atau 30%, tingkat usia >56 sebanyak 0 orang atau 0%.

D. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dimana batas angka kritis (α) adalah 0.05 (5%). Criteria pengujian dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel.

a. Kinerja karyawan

Tabel 4.6 berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
1	0.597	0,340	Valid
2	0.436	0,340	Valid
3	0.366	0,340	Valid
4	0.402	0,340	Valid
5	0.539	0,340	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22(data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.6 diatas pada pertanyaan 1 R_{hitung} 0.597 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 2 R_{hitung} 0.436 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 3 R_{hitung} 0.366 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 4 R_{hitung} 0.402 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 5 R_{hitung} 0.539 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, dari kelima item pertanyaan menghasilkan koefisiensi korelasi yang lebih besar dari R_{tabel} . Sehingga pertanyaan mampu mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini maka item pertanyaan variabel Y dapat disimpulkan lolos uji validitas.

b. Pengawasan

Tabel 4.7 berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel pengawasan.

Tabel 4.7 Uji Validitas Pengawasan

Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
1	0.575	0,340	Valid
2	0.428	0,340	Valid
3	0.503	0,340	Valid
4	0.554	0,340	Valid
5	0.594	0,340	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22(data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 diatas pada pertanyaan 1 R_{hitung} 0.575 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 2 R_{hitung} 0.428 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 3 R_{hitung} 0.503 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 4 R_{hitung} 0.554 dan R_{tabel} 0,340

dengan keterangan valid, pada pertanyaan 5 R_{hitung} 0.594 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, dari kelima item pertanyaan menghasilkan koefiensi korelasi yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga pertanyaan mampu mengukur pengawasan. Berdasarkan hal ini maka item pertanyaan variabel X1 dapat disimpulkan lolos uji validitas.

c. Disiplin kerja

Tabel 4.8 berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel disiplin kerja.

Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin kerja

Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
1	0.671	0,340	Valid
2	0.376	0,340	Valid
3	0.366	0,340	Valid
4	0.557	0,340	Valid
5	0.458	0,340	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 diatas pada pernyataan 1 R_{hitung} 0.671 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 2 R_{hitung} 0.376 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 3 R_{hitung} 0.366 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 4 R_{hitung} 0.557 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, pada pertanyaan 5 R_{hitung} 0.458 dan R_{tabel} 0,340 dengan keterangan valid, dari kelima item pertanyaan menghasilkan koefiensi korelasi yang lebih besar dari R_{tabel} . Sehingga pertanyaan mampu mengukur disiplin kerja. Berdasarkan hal ini maka item pertanyaan variabel X2 dapat disimpulkan lolos uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabiliti

No	Variable	CronbachAlpha	kriteria	keterangan
1	Kinerja karyawan (<i>Y</i>)	0,636	0,60	Realibel
2	Pengawasan kerja (<i>X1</i>)	0,681	0,60	Realibel
3	Disiplin kerja (<i>X2</i>)	0,788	0,60	Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas pada variable kinerja karyawan (*Y*) Cronbach Alpha 0,636 kriteria 0,60 dengan keterangan Realibel, pada variable Pengawasan kerja (*X1*) Cronbach Alpha 0,681 kriteria 0,60 dengan keterangan Realibel, pada variable Disiplin kerja (*X2*) Cronbach Alpha 0,788 kriteria 0,60 dengan keterangan Realibel, pada ketiga variable diatas menghasilkan koefiensi korelasi yang lebih besar dari R_{tabel} . variabel X dan Y dapat disimpulkan lolos uji reabilitas.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen berdistribusi normal, yaitu menggunakan uji Statistic *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Apabila nilai signifikannya $< 0,05$, maka H_0 ditolak, sedangkan apabila nilai signifikannya $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Tabel 4.10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.84789680	1.54987973
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.080
	Positive	.116	.080
	Negative	-.061	-.052
Test Statistic		.116	.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

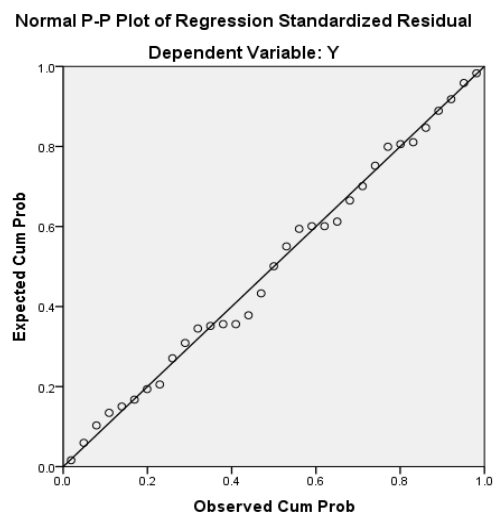
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil dari analisis Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa nilai signifikannya $> 0,05$ yaitu 0.200, maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat juga dengan menggunakan analisis *normal probability plot* dan grafik histogram berikut:

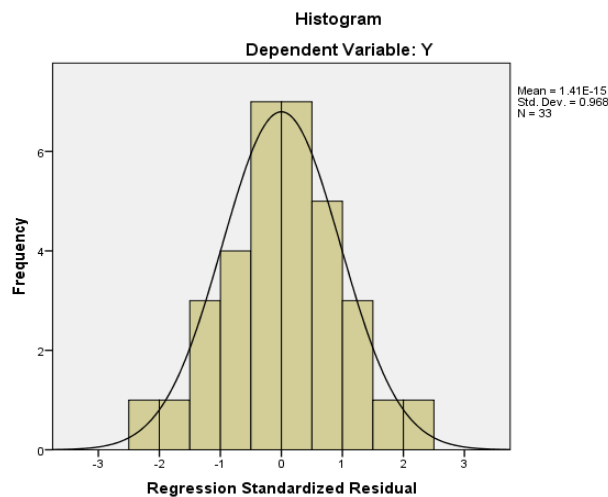


Sumber: Output SPSS, data diolah 2023

Gambar 4.2 Normal P-Plot

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai sumbu X melawan nilai-nilai yang ada pada sumbu Y. Pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan

bahwa data residual mempunyai distribusi normal. Pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual mempunyai distribusi normal.



Sumber: Output SPSS, data di olah 2023

Gambar 4.3 Grafik Histogram

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas dalam model regresi, dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang dapat dilihat dari output SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

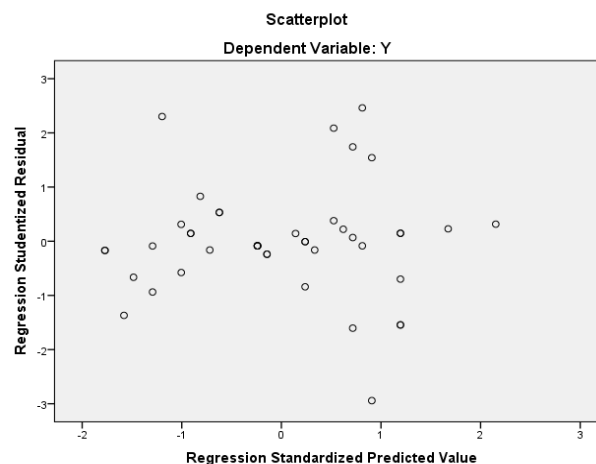
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.287	4.877		1.699	.100		
Pengawasan	.340	.146	.367	2.326	.027	.999	1.001
Disiplin Kerja	.387	.172	.354	2.243	.032	.999	1.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan
 Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Bila nilai VIF kurang dari 5 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi, begitu juga sebaliknya Bila nilai VIF lebih besar dari 5 dan nilai toleransi kurang dari 0,10 maka disimpulkan terdapat multikolinieritas dalam model regresi. Pada Tabel 15 terlihat bahwa dari masing-masing variabel independen adalah :tolerance value adalah 0,999 >0,1, VIF adalah 1,001 <5 dari masing-masing variabel independen. Dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Berikut ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*.



Sumber: Output SPSS22 , data di olah 2023

Gambar 4.4 Uji Heterokedasitas

Berdasarkan *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik ada yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak teratur serta titik-titik tersebut juga menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model persamaan regresi ini yaitu:

Tabel 4.12. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.287	4.877		1.699	.100
Pengawasan	.340	.146	.367	2.326	.027
Disiplin kerja	.387	.172	.354	2.243	.032

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dibentuk persamaan :

$$Y = 8,287 + 0,340X_1 + 0,387X_2 + E$$

Keterangan :

- a) Konstanta sebesar 8,287 artinya jika variabel pengawasan dan disiplin kerja adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) yang terjadi adalah sebesar 8,287.
- b) Koefisien regresi variabel pengawasan (X1) sebesar 0,340 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengawasan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,340. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- c) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,387 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar

0,387. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

1. Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan statistik t (Uji Secara Parsial). Hasil uji statistik t (uji secara parsial) ini yaitu

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.287	4.877		1.699	.100
Pengawasan	.340	.146	.367	2.326	.027
Disiplin kerja	.387	.172	.354	2.243	.032

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil olahan dari model SPSS, maka dapat disimpulkan hasil signifikansi atau pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a) Nilai t_{hitung} untuk pengawasan(X1) adalah 2,326 dengan tingkat signifikansi 0,027 maka variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,326 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$.
- b) Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X2) adalah 2,243 dengan tingkat signifikansi 0,032 maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,243 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$.

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji H2 apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian simultan ini menggunakan uji-F, yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Hasil uji statistik F (Uji Secara Simultan) ini yaitu:

Tabel 4.14. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.102	2	13.051	5.093	.012 ^b
	Residual	76.868	30	2.562		
	Total	102.970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS 22, data di olah 2023

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} adalah 5,093 dengan tingkat signifikansi 0,012. Dengan penggunaan tingkat signifikansi (α) 5%. Berdasarkan Tabel diperoleh $0,012 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan

3. Koefisien Determinasi

Model persamaan determinasi ini yaitu:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.644	1.89791

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, data di olah 2023

Hasil uji determinan pada Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa:

- 1) Nilai $R = 0.829$ yang berarti hubungan antara variabel variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan adalah sebesar 82.9%. Artinya hubungan tersebut sangat erat.
- 2) $R Square$ sebesar 0.687 yang berarti 68.7 % faktor-faktor dari produktivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan disiplin kerja sedangkan selebihnya sebesar 31,3 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa pengawasan memiliki nilai signifikansi 0,027 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,326 > t_{tabel} 2,036$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan pengawasan yang rutin sehingga pekerjaan berlajam dengan baik dan meminimalkan atas kesalahan dalam bertugas. Begitu banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai sehingga dibutuhkan pengawasan secara langsung mengontrol disetiap ruangan karyawan yang dilakukan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

Pengawasan memegang peranan yang sangat penting karena melalui pengawasan penyimpangan yang terjadi dalam organisasi dapat diketahui sehingga bisa dengan segera dilakukan pencegahan, perbaikan atau koreksi terhadap penyimpangan tersebut. Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh sebesar 68.7% terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustari (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,032 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,243 > t_{tabel} 2,036$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu karyawan harus mematuhi peraturan yang ada di perusahaan misalkan karyawan harus datang dan pulang tepat waktu pada jam yang telah ditetapkan perusahaan dan pemimpin wajib memberikan hukuman jika salah satu karyawan ada yang melanggar tata tertib yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Jaya Fedora Abadi. Disiplin Kerja dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan pada PT. Jaya Fedora Abadi.

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hurai (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,012 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik antara pimpinan dan bawahan serta disiplin kerja yang tinggi karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Pengawasan dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 82,9%. Dengan adanya pengawasan yang efektif serta disiplin kerja karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan melakukan pengawasan yang efektif sehingga mampu melakukan pencapaian atas tujuan organisasi maupun perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi maupun perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hurai (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan. Karnawan dan supratika (2022) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Humairoh (2019) menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut :

- 1 Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Fedora Abadi. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32 %.
- 2 Terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Fedora Abadi. Besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27%.
- 3 Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Fedora Abadi sebesar 68,7 % sedangkan sisanya 31,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di kaji dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. Jaya Fedora Abadi diharapkan dapat menerapkan waskat (pengawasan melekat) yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap para karyawannya.
2. Pimpinan PT. Jaya Fedora Abadi diharapkan dapat selalu mengontrol dan membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan

kan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir, dengan cara menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan perusahaan, hal ini bertujuan untuk menganalisis apabila terjadi penyimpangan.

3. Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

Demikianlah kesimpulan dan saran yang penulis berikan agar dapat menjadi bahan masukan bagi pembaca maupun penulis sendiri sehingga akan menambah wawasan dalam pembuatan system yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anoraga, Pandji. 2017. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali., Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, penerbit: Bandung, Graha Ilmu.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Masram, 2019. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Prawirosentono, Suyadi. 2018. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Payaman J. Simanjuntak, 2017, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rivai, Zainal, Veithzaldkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2019. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Jurnal:

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- A Pangarso, PI Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. e-journal.unair.ac.id.

- Arianto, Agung. (2015). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Cabang Mataram. *Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*.2 (1) 77-113.
- Arsyenda, Yoga. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tambang Batu Bara Di Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*.11 (2).
- Atikah dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro). *E-Journal Equilibrium Manajemen*.
- Br Sitepu Ingan Ukur. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tigan derket. *Ejournal.Amikmbp.ac.id*
- Chandra, Jennifer. Dkk. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Vol. 3 No. 2 (2022): MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hairani. 2019. *Pengaruh disiplin dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan cv. Hijrah mandiri pekanbaru*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Hurai Natalia. 2020. Pegaaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejurnal.Untag-Smd.ac.id*.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Jufrizen, J. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 181–195.
- Ichtiarini. 2019. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Kantor Cabang Madiun. Skripsi . Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Hurai Natalia. 2020. Pagaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejurnal.Untag-Smd.ac.id*. 2 Agustus. Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.
- Kasieli Hulu Syukur, 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias*. *Ejurnal.Unsrat.ac.id*.
- Marpaung Rio, Tri Dinda Agustin. 2013. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Oktavia, Fenny Dwi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bengkulu. <http://repository.unib.ac.id/8269/>.
- Paramban, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah*.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Riadi, M. 2019. *Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Retrieved fro *Kajian Pustaka.com* website: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis->
- Prakoso, Sabdo Teguh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.
- Sihombing, F. P. 2016. Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada cafe kopi massa koktong lim ming pematang sianta. *Jurnal Sultanist*, 5(2), 11-20. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/69>
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Widodo, Slamet. Dkk. 2022. The Effect Of Product Quality and Service Quality On Costumer Satisfaction at Alfamidi Ringroad Store 3. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 11 No. 01 (2022) : *Jurnal Ekonomi*, Periode Juni 2023.
- Widodo, Slamet. (2021). The Effect Of Spirit At Work, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at the Percut Sei Tuan Camat Office, *Journal homepage: www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index*.

Trianasari dan Vidia Aulia. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n ResorT LOVINA. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.*

Wahyono, Teguh. Dkk. (2023). Pengembangan Jaringan Kerja, Kolaborasi Antar. UMKM Desa Pematang Serai. Peran SDM dalam Meningkatkan Sinergi dan Pertumbuhan Bersama. *Jurnal Pengabdian Masyarakat* <https://doi.org/10.59663/jubdimas.v2i2.305>.

Wahyono, Teguh. Dkk. (2023). Massive Open Online Course (Mooc) Based Desa Skill Application. *Jurnal Mantik*, 7(1), pp. 50-59. [doi:10.35335/mantik.v7i1.3615](https://doi.org/10.35335/mantik.v7i1.3615).

Wahyono, Teguh. (2022). Pengaruh Job Enrichment, Reward and Teamwork Terhadap Employee Engagement pada PT. Nusantara Berlian Motor. *Journal Of Community Research and Service*,

DOI: <https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805>.

Wau Jelaskan, Waoma Samalua, & T.Fau Ferdinand. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal.Uniraya.ac.id.*