

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini zaman berkembang begitu pesat sehingga menuntut masing-masing perusahaan untuk maju dan mampu memperkuat diri dalam rangka menghadapi saingan-saingan yang ada. Agar mampu mewujudkan hal tersebut masing-masing perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bekerjasama dalam kelompok dan mempunyai kualitas semangat kerja yang tinggi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan haruslah selalu berupaya untuk senantiasa meningkatkan kinerja para karyawannya. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaann, selain itu juga dibutuhkan pengawasan dari pihak perusahaan supaya mampu mendapatkan informasi yang sesuai tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlanjutan suatu perusahaan tergantung daripada kinerja karyawannya. Pada dasarnya kinerja mengacu pada ukuran pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora,2006 hal:339). Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, motivasi, bakat, pengawasan, kedisiplinan, dan sebagainya. Ketidakbenaran dalam melaksanakan tindakan disiplin tentunya

akan berakibat tidak baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah dilaksanakan sebaik mungkin.

Kinerja dalam sebuah perusahaan telah menjadi sebuah kewaspadaan yang harus ditanggulangi dan diatasi, karena adanya efek dari turunnya kinerja akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan itu sendiri. Dalam organisasi yang sering terlihat yaitu, kerja sama karyawan, tanggung jawab pelaksanaan kerja, sikap dalam bekerja. Hal ini merupakan bagian kecil dari permasalahan lain mengenai kinerja, dimana untuk melakukan pekerjaan harus memiliki ketepatan dan kecepatan untuk mendapatkan target dari pekerjaan itu sendiri, sehingga hal tersebut menjadi masalah yang diakibatkan dari tindakan nyata yang disebut kinerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: fasilitas, pendidikan, usia, lingkungan kerja, kesehatan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan kurangnya karyawan. Tanggung jawab yang kurang dalam bekerja, dapat menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk dan tidak terselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan terutama dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila terdapat pengawasan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari pencahayaan yang dipancarkan secara merata serta jauh dari keributan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, penataan ruangan yang baik dan kebersihan yang

terjaga, warna yang menarik, serta memiliki semangat kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja sosial seperti keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan yang dimaksud tersebut baik pada atasan maupun sesama rekan kerja bahkan sampai pada bawahan sekalipun.

Kinerja pada dasarnya. Sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi sebagian besar yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan, terutama hasil produksi kualitas yang disediakan. Perencanaan peningkatan kinerja merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Strategi peningkatan kinerja agar memberikan hasil yang baik, maka perusahaan harus memahami sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, apabila beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari yang ditetapkan perusahaan. Permintaan-permintaan yang tidak dapat dikendalikan oleh masing-masing karyawan akan mengakibatkan ketegangan yang dialami pada karyawan dan ketika tidak diatasi dengan baik maka penurunan semangat dalam bekerja pada karyawan dan kedisiplinan dalam melakukan tugasnya di perusahaan. Agar mendapat hasil produksi yang baik maka pimpinan dalam perusahaan haruslah memperhatikan semangat bekerja dan juga kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2002, hal .199) “Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah di tetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Hilangnya kedisiplinan akan memberikan pengaruh pada efesiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan ditegakkannya kedisiplinan maka kemungkinan visi yang sudah ditetapkan tidak akan dicapai dengan efektif dan efesien. Salah satu gambaran suatu perusahaan yang hanya memperhatikan hal yang mengenai pendidikan, teknologi dan keahlian tanpa memperhitungkan semangat dan disiplin kerja karyawan, sehingga hal tersebut tidak mampu menghasilkan produk yang baik bila yang berkaitan tidak bisa memanfaatkannya secara teratur dan memiliki sikap kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk tujuan yang diinginkan oleh perusahaan agar dapat direalisasikan dengan baik. Peningkatan kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan pada sifat-sifat seseorang, seperti kinerja karyawan yang baik dikarenakan memiliki kemampuan tinggi dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal seperti tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas, motivasi, program keselamatan kerja, dan disiplin kerja.

Kinerja yang optimal merupakan kinerja yang baik, yaitu kinerja yang memiliki kesesuaian pada standar perusahaani serta memberi dukungan agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu ciri perusahaan atau organisasi yang baik adalah perusahaan\organisasi yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karna hal itu merupakan faktor terpenting

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar mampu bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen yang sangat serius dikarenakan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlanjutan hidup perusahaan sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Karyawan selalu dituntut supaya mampu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pada karyawan dapat di ukur melalui berkurangnya jumlah keluhan yang dialami dan tercapainya target yang maksimal terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Palopo juga dapat di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan temuan di PT. PLN (Persero) Up3 Palopo mengalami beberapa kendala terkait kinerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja. Misalnya masih adanya penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, karyawan yang tidak tertib dalam menggunakan jam kerja, dan masih adanya kesalahan dalam penggunaan alat keselamatan kerja untuk menghambat penyelesaian pekerjaan. Untuk itu diperlukan keterlibatan pimpinan atas dasar fakta tersebut untuk mendorong disiplin kerja diantara karyawan lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan dengan lancar. Penurunan kinerja perusahaan dapat dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat, pulang lebih awal, terlambat

menyelesaikan pekerjaan, dll. Pada hasil tujuan kerja diketahui bahwa pencapaian tujuan kerja belum tercapai dan cenderung untuk mengurangi, hal ini menunjukkan lemahnya disiplin yang diterapkan dalam standar operasional perusahaan yang berpengaruh langsung terhadap tujuan kerja perusahaan. Oleh karena itu, semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam organisasi maka semakin sulit untuk memenuhi tujuan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu penulis melihat bahwa masalah supervisi kerja dan kinerja disiplin kerja merupakan isu penting dalam suatu instansi. Khususnya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PALOPO, untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang telah diurai diatas maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk Organisasi

Memberikan masukan dan masukan yang membangun bagi instansi untuk memperkuat pengawasan dan disiplin kerja guna meningkatkan efisiensi pegawai

- b. Bagi Penulis

Kajian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari selama perkuliahan dan memperluas pola dalam berpikir secara ilmiah.

- c. Bagi pihak lain

Sebagai pedoman yang diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan kesejajaran yang lebih banyak di masa depan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

#### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya pada ruang lingkup pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengawasan**

##### **2.1.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan kegiatan yang memberi perbandingan atau mengukur keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan dengan mengambil perbandingan pada standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh oleh bawahan terhadap pelaksanaan kegiatannya agar atasan mengetahui kegiatan yang sebenarnya dari semua aspek pelaksanaan tugas atau suasana setiap unit organisasi dan tidak menyimpang dari upaya yang dilakukan. dibuat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Dalam Wahyuni R 2017, Dessler (2009) mencatat bahwa pengaturan adalah penyiapan persyaratan seperti kuota pendapatan, standar kualitas atau tingkat produksi, pengujian untuk mengevaluasi hasil pekerjaan nyata dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Menurut Mathis dan Jackson (2006 p.303), supervisi dalam Wahyuni R 2017 merupakan suatu metode penelusuran kinerja karyawan berdasarkan kriteria evaluasi kinerja, memastikan konsistensi evaluasi kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan sebagai masukan atas hasil pencapaian kinerja karyawan.



Menurut Siagian (2008 hal 125) pengawasan kerja adalah mekanisme di mana semua operasi operasional diamati untuk membantu memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hani Handoko (2003 hal 359) Pengawasan kerja merupakan mekanisme untuk memastikan pemenuhan tujuan organisasi dan manajemen. Pengawasan kerja adalah upaya sistematis untuk menentukan harapan pelaksanaan dan prioritas persiapan, merancang sistem informasi untuk masukan, membandingkan kegiatan aktual dengan standar yang telah ditentukan, Mengukur dan mengukur penyimpangan dan mengambil langkah korektif yang tepat untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan cara yang paling produktif dan sukses.

### **2.1.2 Tipe-Tipe Pengawasan Kerja**

Handoko (2003, hal:361) berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe pengawasan kerja, diantaranya adalah:

#### **a. Pengawasan pendahuluan (Pra kerja)**

Metode supervisi pra-kerja ini dimaksudkan untuk memprediksi masalah atau penyimpangan dari norma atau tujuan dan memungkinkan terjadinya korelasi sebelum fase tersebut selesai. Dengan mengidentifikasi masalah dan mengambil langkah yang tepat sebelum suatu masalah terjadi, strategi pemantauan ini lebih melibatkan dan kekerasan.

#### **b. Pengawasan selama kegiatan berlangsung**

Selama operasi, pengawasan dilakukan. Pemantauan ini adalah metode di mana elemen-elemen tertentu dari suatu proses diterima terlebih dahulu sebelum

operasi dilanjutkan atau menjadi bentuk mekanisme pengecekan ulang yang selanjutnya memastikan bahwa operasi dilakukan dengan benar.

c. Pengawasan umpan balik

Metode pengendalian ini disusun untuk menghitung dampak operasi yang telah dilakukan, penyebab penyimpangan dari jadwal atau pola yang tetap, dan temuan di masa mendatang diterapkan pada aktivitas serupa. Pemantauan ini bersifat historis, dan penilaian dilakukan setelah operasi berlangsung.

### **2.1.3 Pentingnya Pengawasan**

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

- a. Berubahnya lingkungan organisasi.
- b. meningkatnya kompleksitas organisasi.
- c. mengontrol kesalahan kesalahan
- d. Kebutuhan manajer agar mampu mendelegasikan wewenang.

### **2.1.4 Indikator Pengawasan**

Hani Handoko (2003 hal 362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, di antaranya adalah:

a. Penetapan standar

Supervisi tahap pertama adalah menetapkan kriteria implementasi, yaitu standar sarana sebagai unit pengukuran yang dapat digunakan untuk menguji kinerja sebagai tolak ukur.

b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Jika tidak ada alat untuk menghitung pelaksanaan operasi yang sebenarnya, pengaturan standar tidak akan berguna. Tahap kedua ini secara akurat menentukan perhitungan pelaksanaan kegiatan.

c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan

Ada beberapa cara untuk mengukur implementasi, yaitu: observasi, laporan lisan atau tertulis, teknik otomatis, pengujian atau pengambilan sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan

Membandingkan implementasi nyata dengan implementasi yang diharapkan atau persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya adalah fase penting dari metode pemantauan.

e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Jika tindakan korektif tersirat dalam temuan tinjauan, tindakan ini harus diambil. Mungkin diperlukan beberapa bentuk untuk mengambil langkah korektif. Standar dapat dimodifikasi, kepatuhan diperkuat atau keduanya diterapkan secara bersamaan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Defenisi Disiplin Kerja**

Penggerak utama dalam perusahaan maupun organisasi adalah karyawan agar mencapai tujuannya, untuk mencapai hal tersebut perusahaan haruslah mempunyai standar kedisiplinan yang tinggi terhadap karyawan. Dengan rasa disiplin yang tinggi maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya.

Moekijat (2010:96) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2011:129) *dicipline is management action to enforce organization standards*, yaitu sebagai pelaksanaan manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Handoko (2010:208) mengemukakan disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Simajuntak, 2011:13).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap yang menuntut seseorang karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor dalam Penilaian Disiplin Kerja**

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, hal .181) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- b. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

- c. Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
- d. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- e. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Fauzia Agustini (2011, Hal. 79) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

#### **a. Kompensasi**

Besar atau kecilnya pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat kedisiplin. Jika pemberian kompensasi terhadap karyawan sesuai maka karyawan akan bekerja dengan sebaik baiknya serta selalu berupaya menjaga tanggung jawabnya.

#### **b. Kemampuan pimpinan untuk diteladani**

Pimpinan yang mampu diteladani adalah pimpinan yang baik utamanya dalam penerapan disiplin kerja karna didalam perusahaan karyawan tentunya memerhatikan tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pimpinan karna pimpinan adalah contoh bagi bawahannya.

#### **c. Aturan yang pasti dan mampu dijadikan**

Dengan adanya aturan yang tertulis yang mampu dijadikan pegangan secara bersama maka pembinaan kedisiplinan akan mampu dijalankan dengan baik dan tentunya penerapan pola kedisiplinan akan menjadi lebih baik.

#### **d. Pimpinan yang berani dalam mengambil keputusan**

Jika terdapat seorang karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan kedisiplinan maka pimpinan yang berani tentu akan memberikan sanksi tegas terhadap karyawan tersebut.

e. Pengawasan yang dilakukan pimpinan

Ada tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tentu sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja, dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan maka karyawan akan merasa terawasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

#### **2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Fauzia Agustini (2011, hal . 73) indikator disiplin kerja yaitu:

a. Tingkat kehadiran

Adalah presentase kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Metode dalam bekerja

Merupakan aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Kepatuhan karyawan terhadap atasan

Adalah kemampuan karyawan untuk menaati atasan dalam melaksanakan tugasnya.

d. Kesadaran dalam bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sadar dan ikhlas dalam mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

e. Tanggung jawab

Adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kinerjanya, serta sarana dan prasarana yang digunakan.

Ketika didalam diri seorang karyawan telah tertanam kelima indikator diatas, maka dapat dipastikan dia mampu menerapkan pola kedisiplinan yang baik serta bertanggungjawab.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pada seorang karyawan di dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Menurut Mulyadi (2011, hal. 337) membahasakan bahwa “Kinerja yaitu keberhasilan yang diperoleh oleh person, tim, maupun lembaga untuk mewujudkan tujuan atau rencana yang telah di tetapkan sebelumnya”. Sedangkan Mangkunegara berpendapat (2013, hal. 67) bahwa Kinerja yaitu hasil daripada kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. berbeda dengan Hasibuan (2005, hal . 94) : yang berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya yang berdasar pada pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja.

Adapun Rivai (2013, hal. 548) : mengartikan “Kinerja merupakan suatu fungsi daripada kemampuan dan motivasi guna menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan penilaian kinerja itu sangatlah penting dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013, hal. 551-552) tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Agar mampu memahami tingkat tingkat prestasi karyawan terhadap perusahaan.
- b. Pemberian kompensasi yang sepatutnya, semisal untuk pemberian kenaikan gaji pokok, kenaikan gaji berkala, uang insentif dan bonus.
- c. Memacu rasa pertanggung karyawan kepada pekerjaan.
- d. Agar mampu menjadi pembeda antar karyawan.
- e. Meningkatkan semangat kerja.
- f. Sebagai sarana agar mendapatkan umpan balik daripada karyawan guna memperbaiki lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.

Husaini Usman (2011, hal. 490) manfaat dari tujuan penilaian yaitu:

- a. Memajukan objektivitas penilaian terhadap kinerja karyawan.
- b. Meningkatkan keefektivan penilaian terhadap kinerja pegawai.
- c. Menambah tingkatan kinerja pegawai
- d. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang sesuai dilaksanakan dalam pembinaan karyawan tersebut.



### **2.3.2 Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51), mengartikan faktor-faktor yang kemudian mempengaruhi kinerja adalah berikut :

a. Kualitas kerja

Adalah hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

b. Ketetapan waktu

Adalah sekaitan dengan sesuai maupun tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang telah ditentukan.

c. Inisiatif

Adalah kesadaran yang timbul dalam diri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

d. Komunikasi

Adalah komunikasi yang dilakukan oleh karyawan kepada atasan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya terhadap suatu permasalahan yang ada.

### **2.3.3 Indikator kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur dari kinerja adalah meliputi:

a. Kualitas kerja

Yang mana terdiri dari keterampilan, kebersihan, dan ketepatan.

b. Kuantitas kerja

Yang mana terdiri dari hasil dan kecepatan dalam menjalankan pekerjaan.

c. Keandalan kerja

Yang mana terdiri dari pelaksanaan pekerjaan didalam mengikuti intruksi dalam bekerja, hati hati, inisiatif, dan kerajinan dalam menjalankan pekerjaan.

d. Sikap

Yang mana terdiri dari sikap karyawan perusahaan maupun etika yang baik serta kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dicapai dimasa yang akan datang. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Dodi Herdino dan Seno Adri (2017) “ Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak”	Variabel Independen: (X), Pengawasan  Variabel Dependen: (Y), kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukan Bahwa adanya pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak berdasarkan hasil perhitungan yang menyatakan bahwa r

				<p>hitung lebih besar dari r tabel yaitu <math>0,982 &gt; 0,561</math> untuk nilai kritis <math>n = 20</math> tingkat signifikansi = 0, 01. Untuk <math>n = 20</math> maka kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Setelah hitung r diperoleh, maka penulis selanjutnya melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dari hasil pengujian hipotesis ini, t hitung sebesar 22,058 sedangkan untuk harga keritis nilai t tabel adalah 2,552 yang berarti bahwa uji-<math>t &gt; t</math> tabel yaitu <math>22.058 &gt; 2.552</math> nilai kritis <math>n -20</math> dengan tingkat signifikansi 0,01 berarti dengan melakukannya, dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif</p>
--	--	--	--	---

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak
2.	M. Yusuf S. Barusman dan M. Rizki Saputra (2013) “ Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung”	Variabel Independen: (X1), Pengawasan (X2), Perencanaan SDM  Variabel Dependen: (Y), Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 2,5% karena uji dua sisi dan $N = 30$ diperoleh t tabel sebesar = 2,052. Sedangkan t hitung untuk pengawasan 2,761, ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) berarti pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pengujian terhadap perencanaan sumber daya manusia, menunjukkan t hitung sebesar 2,384 ( $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ) berarti perencanaan sumber daya manusia

				berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), diperoleh F tabel sebesar 3,354 dan F hitung sebesar 6,588, karena F hitung > dari F tabel, berarti secara simultan ada pengaruh antara pengawasan dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
3.	Bachtiar Arifudin Husain (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)”	Variabel Independen: (X), Disiplin Kerja  Variabel Dependen : (Y), Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel

				(12,329 > 1,984) hal itu konsisten dengan nilai <i>probability signification</i> < 0,05 dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan
4.	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap	Variabel Independen: (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja  Variabel Dependen: (Y), Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

				signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.
5.	Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014) “ Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Variabel Independen: (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3), Motivasi Variabel Independen: (Y), Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Untuk variabel disiplin kerja (X1) nilai t hitung 4,861 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. 2. Untuk variabel kepemimpinan (X2) nilai t hitung 3,812 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,790

				<p>dengan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; \alpha 0,05</math> maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.</p> <p>3. Untuk variabel motivasi (X3) nilai t hitung 0,250 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan <math>0,803 &gt; \alpha 0,05</math> maka <math>H_0</math> diterima dan <math>H_a</math> ditolak. Dengan demikian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.</p>
--	--	--	--	---

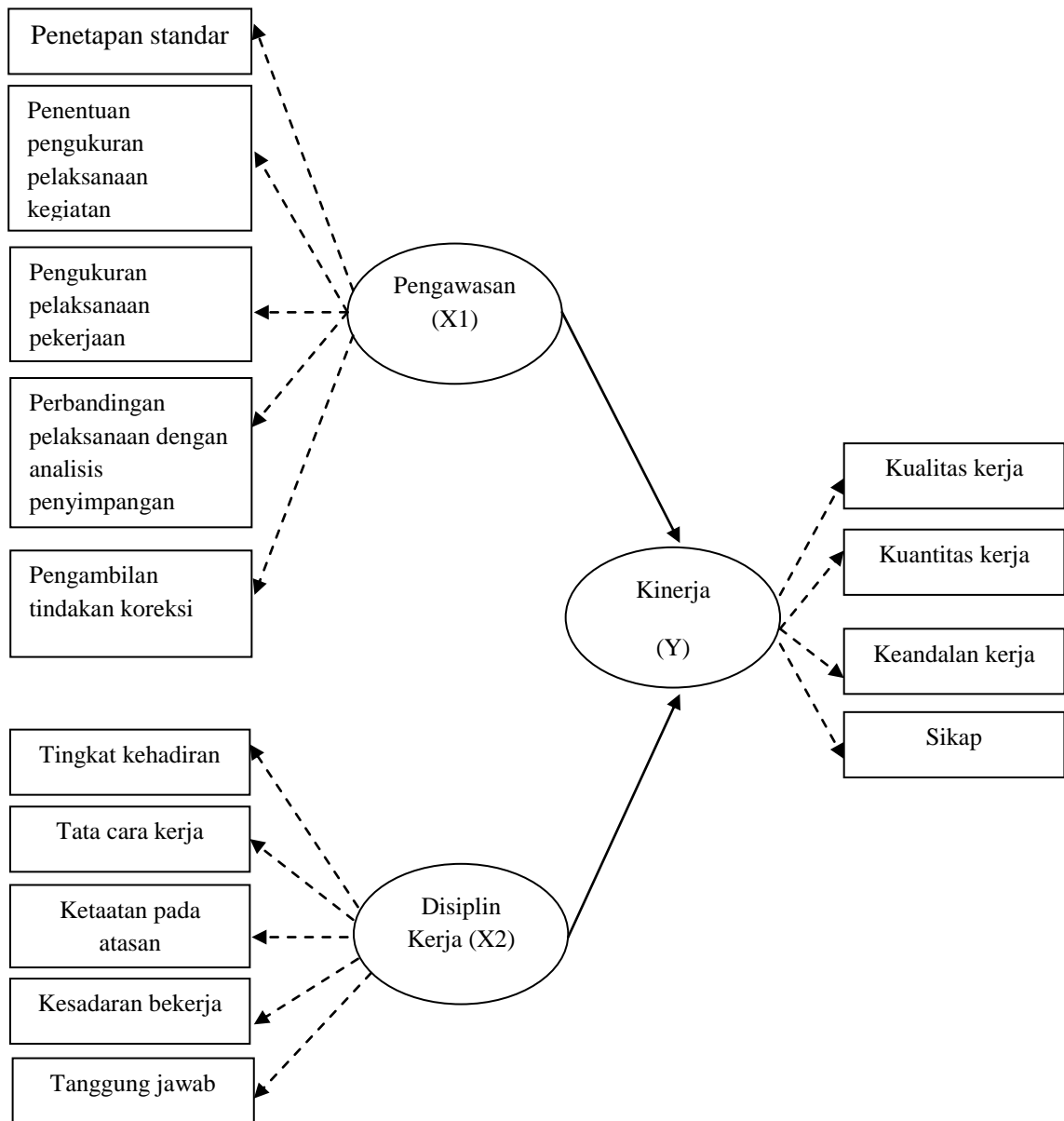


6.	<p>Rosinta Romauli Situmeang (2017)</p> <p>“Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan”</p>	<p>Variabel Independen: (X1), Pengawasan (X2), Pengalaman Kerja</p> <p>Variabel Dependen: (Y), Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Nilai t hitung variabel pengawasan (X1) sebesar 4,988 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>). Maka dapat dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak karena <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>4,988 &gt; 2,022</math>) yang berarti bahwa variabel pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.</p> <p>2. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 2,160 dengan nilai signifikan sebesar 0,037 (<math>0,037 &lt; 0,05</math>). Maka dapat dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak karena t</p>
----	--	---	--------------------------------	--

				hitung > t tabel (2,160 > 2,022) yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.
--	--	--	--	---

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.



Keterangan:

Variabel	=	○
Indikator	=	□
Garis pengaruh	=	→
Garis indikator	=	- - - →

**Gambar 2.1** Kerangka konseptual

## **2.6 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan yang bersifat sementara yang diperoleh dari tinjauan terhadap kerangka konseptual atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga, Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.
2. Diduga, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Didalam kajian ini penulis memakai pendekatan asosiatif guna untuk memahami dan mengetahui hubungan pada setiap variabel yang ada. Sugiyono (2013, hal.11) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mampu memahami hubungan antara dua variabel maupun lebih. Dengan adanya kajian ini maka akan dibuat teori yang berguna supaya memberi penjelasan serta mampu mengkontrol fenomena yang ada.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dikantor PT. PLN (Persero) Up3 Palopo yang berlokasi di Jl.Andi Kambo No 70 Wara Timur Kota Palopo, Sulawesi Selatan, yang dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi penelitian**

Menurut Sugiyono (2010, hal. 115), “Populasi ialah wilayah umum yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya. dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT. Pln (Persero) Up3 Palopo.

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Menurut (Arikunto,2010, hal. 174) Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang ingin diteliti. Pada penelitian ini, teknik untuk memperoleh sampel yang digunakan peneliti adalah sistem sampel jenuh, yang dimana semua karyawannya digunakan sebagai sampel daripada kajian ini.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang pertama baik itu dari individu maupun dari kelompok. Data ini di peroleh langsung dari sumbernya yaitu PT. PLN (persero) UP3 Palopo yang telah menjadi objek dalam penelitian ini.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data sudah diperoleh oleh peneliti melalui pihak kedua. Data sekunder didalam penelitian ini merupakan data-data mengenai para karyawan PT. PLN (persero) UP3 Palopo, catatan, arsip, dan data lain yang digunakan sebagai pelengkap.

### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal merupakan sumber data yang diperoleh dari dalam perusahaan yang dimana penelitian tersebut dilaksanakan. Karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo merupakan sumber data internal pada penelitian ini. Data internal berupa data jawaban pengisian kuesioner.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati pengawasan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo.

#### **3.5.2 Kuesioner**

Teknik kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein.2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Kuesioner untuk mengukur pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan lalu diberikan kepada karyawan itu sendiri. Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yang pengumpulannya menggunakan kuesioner (angket), masing-masing indikator dari data yang dikumpulkan sebelumnya diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai, yaitu:

1. Skor 1 jika jawaban responden sangat tidak setuju (STS)
2. Skor 2 jika jawaban responden tidak setuju (TS)
3. Skor 3 jika jawaban responden kurang setuju (KS)
4. Skor 4 jika jawaban responden setuju (S)
5. Skor 5 jika jawaban responden sangat setuju (SS)

## **3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

### **3.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai - nilai, yaitu adanya variabel dependent dan independent.

#### **3.6.1.1 Variabel independen (bebas)**

Variable independen atau variable bebas adalah variable yang memngaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014: 59). Dalam penelitian ini, Pengawasan dan Disiplin Kerja merupakan variabel independen

#### **3.6.1.2 Variabel dependen (terikat)**

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 59). Dalam penelitian ini, Kinerja Kaaryawan merupakan variabel dependen.

### **3.6.2 Defenisi Operasional**

Definisi operasional merupakan pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang dipakai dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat diperhatikan pada tabel berikut ini :



**Tabel 3.1** Defenisi Operasional

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
1.	<p>Pengawasan kerja (<math>X_1</math>) merupakan usaha yang tersusun untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan dan juga mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk melakukan koreksi agar menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penetapan standar pelaksanaan</li> <li>2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan</li> <li>3. Penengukuran pelaksanaan pekerjaan</li> <li>4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan</li> <li>5. Pengambilan tindakan koreksi</li> </ol> <p>Hani Handoko (2003, hal.362)</p>
2.	<p>Disiplin kerjaa karyawan (<math>X_2</math>) merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka mau untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya agar meningkatkan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kehadiran</li> <li>2. Tata cara kerja</li> <li>3. Ketaatan pada atasan</li> <li>4. Kesadaran bekerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol> <p>Fauziah Agustini (2011,hal.73)</p>

3.	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Menurut Mulyadi (2011, hal. 337) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”</p>	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja</p> <p>3. Keandalan kerja</p> <p>4. Sikap</p> <p>Mangkunegara (2013,hal.75)</p>
----	--	--

### 3.7 Instrumen Penelitian

Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini, kuesioner yaitu teknik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari rangkaian pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dijawab responden. Kuisisioner pada penelitian ini dibuat melalui pernyataan-pernyataan yang dianggap seseuai dengan variabel yang diteliti.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:52-53).

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas agar mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,70 (Ghozali, 2011:47-48).

### **3.8 Analisis Data**

Analisis data ialah cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk dipergunakan pada penelitian. Adapun analisis yang dipergunakan ialah:

#### **3.8.1 Analisis Regresi Berganda**

Menurut Ghozali (2011) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda terdapat lebih dari satu variabel independen yang akan di uji. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

A : Intercept (konstanta)

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> : Pengawasan

X2 : Disiplin kerja

e : Nilai residu (tingkat kesalahan)

### **3.8.2 Uji Parsial ( Uji T )**

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2011)

### **3.8.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table model summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya memakai R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variasi variabel bebas. Sebaliknya jika R<sup>2</sup> mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2011:97).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan cabang Palopo**

PLN adalah singkatan dari perusahaan Listrik Negara. PLN ialah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV, NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian memperluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Setelah diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan Listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU – PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan

Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972 pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Utara, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No.078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VUI(^\* dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitsasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan Menteri No. 01/PRT/1975 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur

pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cabang Palopo No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN UP3 Wilayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi**

Adapun visi dan Misi PT. PLN UP3 Cabang Palopo yaitu sebagai berikut :

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

#### 4.2 Deskriptif Data

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data dari penyebaran kusioner yang dilakukan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

##### 4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

###### a. Karakteristik Responden

Adapun tabel karakteristik responden yaitu berdasarkan tingkat usia, jenis kelamin, dan lama bekerja ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	29	76%
2.	31 – 40 tahun	9	24%
Total		38	100%

**Sumber:** Data responden yang diolah (2020)

Dilihat dari tabel 4.1 diatas dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20 – 30 tahun lebih banyak yaitu berjumlah 29 orang atau 76% sementara untuk karyawan yang usianya 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang atau 24%.

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	63%
2.	Perempuan	14	37%



Total	38	100%
-------	----	------

Sumber: Data responden yang diolah (2020)

Dilihat dari tabel 4.2 dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 24 orang atau dalam jumlah presentase sebanyak 63%, sementara responden yang berjenis kelamin perempuan lebih sedikit yaitu 14 orang yang dalam hitungan presentase hanya 37%.

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

NO.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 12 bulan	8	21%
2.	1 – 5 tahun	22	58%
3.	6 – 10 tahun	3	8%
4.	11 – 15 tahun	4	10%
5.	16 – 20 tahun	1	3%
Total		38	100%

**Sumber:** Data responden yang diolah (2020)

Dilihat dari tabel 4.3 diatas bahwa karyawan dengan lama kerja 1-5 tahun mendominasi yaitu sebanyak 22 orang atau 58%, sementara karyawan yang lama kerja 1-12 bulan sebanyak 8 orang atau 21%, lama kerja 6-10 sebanyak 3 orang atau 8%, lama kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau 10% dan lama kerja 16-20 tahun 1 orang atau 3%.

#### b. Uji instrumen

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert, dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5

alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan dengan nilai STS=1, TS=2, KS=3, S=4, dan SS=5. Berikut sajian data rentang skala likert.

**Tabel 4.4** Deskriptif Responden Variabel (X1) Pengawasan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Item X1.1	0	0	0	9	29	38
Item X1.2	0	1	0	7	30	38
Item X1.3	0	0	3	10	25	38
Item X1.4	0	0	1	23	14	38
Item X1.5	0	0	0	18	20	38

**Sumber:** Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2020)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel pengawasan diatas terdapat 38 responden yang memberikan pernyataan bahwa pada item X1.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 9 responden, dan sangat setuju sebanyak 29 responden.

Untuk item X1.2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 7 responden, dan sangat setuju sebanyak 30 responden.

Untuk X1.3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 3, setuju sebanyak 10 responden, dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

Untuk X1.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 23 responden, dan sangat setuju sebanyak 14 responden.

Untuk X1.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 18 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

**Tabel 4.5** Deskriptif Responden Variabel (X2) Disiplin Kerja

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Item X2.1	0	0	0	10	28	38
Item X2.2	0	0	0	12	26	38
Item X2.3	0	0	1	13	24	38
Item X2.4	0	0	0	13	25	38
Item X2.5	0	0	0	7	31	38

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2020)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabeli disiplin kerja terdapat 38 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 10 responden, dan sangat setuju sebanyak 28 responden.

Untuk X2.2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 12 responden, dan sangat setuju sebanyak 26 responden.

Untuk X2.3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju 1 responden, setuju sebanyak 13 responden dan sangat setuju sebanyak 24 responden.

Untuk X2.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju 0 responden, setuju sebanyak 13 responden dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

Untuk X2.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju 0 responden, setuju sebanyak 7 responden dan sangat setuju sebanyak 31 responden.

**Tabel 4.6** Deskriptif Responden Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Item Y1	0	0	0	12	26	38
Item Y2	0	0	3	20	15	38
Item Y3	0	0	1	15	22	38
Item Y4	0	0	0	18	20	38

**Sumber:** Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2020)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kinerja karyawan terdapat 38 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 12 responden, dan sangat setuju sebanyak 26 responden.

Untuk Y2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 20 responden, dan sangat setuju sebanyak 15 responden.

Untuk Y3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 15 responden, dan sangat setuju sebanyak 22 responden.

Untuk Y4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 18 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

### **4.3 Uji Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data pada kuesioner valid atau tidak valid. Dengan kata lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dikatakan valid apabila dengan ketentuan:

Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid, dan hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel tidak valid dengan taraf signifikan 0,05. Adapun hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

NO	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	Pengawasan	X1.1	0,663	0,320	Valid
		X1.2	0,446	0,320	Valid
		X1.3	0,638	0,320	Valid
		X1.4	0,753	0,320	Valid
		X1.5	0,581	0,320	Valid
2.	Disiplin kerja	X2.1	0,591	0,320	Valid
		X2.2	0,805	0,320	Valid
		X2.3	0,648	0,320	Valid
		X2.4	0,737	0,320	Valid
		X2.5	0,734	0,320	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y1	0,628	0,320	Valid
		Y2	0,818	0,320	Valid
		Y3	0,671	0,320	Valid
		Y4	0,739	0,320	Valid

**Sumber:**Data diolah SPSS.22 (2020)

Berdasarkan uji validitas melalui SPSS versi 22 dapat dilihat ketiga variabel pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar 0,320 atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### 4.3.2 Uji Reabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Dalam uji realibilitas digunakan teknik *cronbach's alpha*. Pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,6 dan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.8** Hasil Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar reliable/kriteria	Keterangan
1.	Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,6	Reabel

**Sumber:** Data diolah SPSS.22 (2020)

Berdasarkan uji reabilitas secara bersamaan yang dilakukan pada seluruh variabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alpha*  $>$  0,6 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

## 4.4 Pengujian Hipotesis

### 4.4.1 Regresi linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel X. Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dari itu penulis menyajikan hasil dari pada uji regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel. 4.9 hasil uji regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.057	3.601		.849	.402
	PENGAWASAN X1	.109	.132	.117	.828	.413
	DISIPLIN KERJA X2	.533	.133	.564	3.998	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

**Sumber:** Data diolah SPSS.22 (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.057 + 0.109X_1 + 0.553X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa

- a. Konstanta (a) sebesar 3.057 menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 3.057 pengawasan dan disiplin kerja sebesar 3.057 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Pengawasan dan



Disiplin kerja dalam perubahan akan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- b. pengawasan (X1) sebesar 0.109 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan meningkat 0.109.
- c. disiplin kerja (X2) sebesar 0.553 menunjukkan bahwa setiap variabel disiplin kerja setiap peningkatan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat 0.553.

Standar eror sebesar 3.601 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 3.601 yang tidak diteliti.

#### 4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering ingin diketahui beberapa kekuatan X besar secara bersama-sama menerangkan perubahan pada Y besar. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.374	.338	1.260

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

**Sumber:** Data diolah SPSS.22 (2020)

Dari tabel diatas terlihat tampilan output / spss model summary / bersama *adjusted R square* adalah sebesar 0.374 berarti seluruh variabel bebas yakni Pengawasan(X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.338

#### 4.4.3 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen).

Hasil dari pengujian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil uji parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.057	3.601		.849	.402
	PENGAWASAN (X1)	.109	.132	.117	.828	.413
	DISIPLIN KERJA (X2)	.533	.133	.564	3.998	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

**Sumber:** Data diolah SPSS.22 (2020)

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa:

- Diketahui untuk variabel Pengawasan X1  $t_{hitung} 0,828 < t_{tabel} 2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,413 > 0,05$  artinya Pengawasan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ditolak).
- Diketahui untuk variabel Disiplin kerja X2  $t_{hitung} 3,998 > t_{tabel} 2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya Disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Diterima)

#### 4.5 Pembahasan

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pengawasan (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan:

- a. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo, menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan ( $0,413 > 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,413. Hal ini berarti tinggi ataupun rendah tingkat pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan, itu tetap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ditolak).
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Palopo, menunjukkan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Diterima).
- c. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian besaran nilai koefisien yang memberi kontribusi terbesar dalam menentukan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo adalah variabel disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 0,533.

d. Penelitian ini berbeda dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosinta Romauli (2017) dan Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang mana keduanya sama-sama memiliki pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, sementara pada penelitian ini variabel X1 (Independen) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Dependen). Adapun kedua penelitian yang dijadikan perbandingan di atas adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Karya Anugrah Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pengawasan (X1) sebesar 4,988 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $4,998 > 2,022$ ) yang berarti bahwa variabel pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan Dan untuk nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 2,160 dengan nilai signifikan sebesar 0,037 ( $0,037 < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,160 > 2,022$ ) yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk cabang Bintaro. Hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain, pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,329 > 1,984$ ) hal ini konsisten dengan nilai *probability signification*  $< 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang ditinjau langsung tentang “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo” yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan:

1. Saran untuk perusahaan
  - a. Dalam kaitannya dengan pengawasan, yang mana pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis menyarankan, PT. PLN (persero) UP3 Palopo kiranya lebih memerhatikan

lagi pola pengawasan yang baik dan sesuai untuk diterapkan guna meningkatkan kinerja PT. PLN (persero) UP3 Palopo.

- b. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu disiplin kerja sebaiknya mampu dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, Fauzia, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan Madenatera.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Regika Aditama.
- Mangkunegara, A.A .Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta:



- Mulyadi. 2011. *Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh*. Penerbit PT. Indeks.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salemba Empat. Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedermayanti. 2001. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas. Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Metode penelitan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Jurnal:**

Barusman M. Yusuf S., dan Saputra M.R. 2013. Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4 (1): 1-23.

Herdino D. dan Andri S. 2017. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jom FISIP* 4 (2): 1-11.

Husain, B.A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis* 1 (1): 1-15.

Katiandagho., Ch. S.L. Mandey., dan L. Mananeke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA* 2 (3): 1592-1602.

Situmeang, R.R. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurshi*. 2 (2): 148-160.

Tyas R.D. Sunuharyo S.S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 62 (1): 172-180.

