BAB I
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang berpotensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

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 karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Prestasi kerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian, prestasi kerja dapat dicapai dengan adanya komitmen organisasi dan disiplin kerja. Prestasi kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, prestasi kerja dapat diketahui sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Harefa & Sitanggang, 2020).

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan mampu mendorong bawahan melakukan pekerjaan dengan kedisiplinan kerja yang tinggi. Pengawasan kerja terhadap karyawan yang berjalan dengan baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan para karyawan sehingga disiplin kerja karyawan dapat tercapai semaksimal mungkin. Oleh karena itu pihak manajemen organisasi dituntut untuk dapat menciptakan prosedur pengawasan yang baik dan wajar. Pengawasan yang dilakukan secara baik dan wajar akan mendorong semangat kerja pegawai yang tinggi dan secara tidak langsung akan meningkatkan disiplin kerja para karyawan.

Dengan adanya pengawasan di unit kerja dapat membantu pengawasan yang baik dan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebab dalam organisasi apapun disiplin kerja merupakan hal yang tidak boleh ditinggalkan, faktor ini sangat penting dalam meraih hasil yang diinginkan. Adanya tindakan pengawasan disiplin kerja akan membantu Inspektur / pimpinan dalam mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana. Selain itu, pengawasan disiplin kerja dilaksanakan untuk menemukan kelemahan dan kesalahan yang harus dibetulkan dan mencegah agar kesalahan tersebut tidak terjadi lagi.

Disiplin kerja yang rendah yang ditandai dengan keterlambatan, sanksi hukuman tidak jelas, dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman keterlambatan. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun (Ariesa et al., 2020).

Komitmen karyawan merupakan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggung jawabakan. Komitmen sangatlah penting untuk mengembangkan perusahaan tersebut. dan keinginan karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja dengan berusaha bekerja keras untuk mencapai target realisasi. karyawan yang memiliki komitmen kerja, biasanya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota karyawan dan menjalankan tugasnya dengan lebih baik (Ritonga, 2011).

Secara internal, dalam pengelolaan, dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai. PT. Suraco Jaya Abadi Motor adalah perusahaan yang bergerak dibidang peradagangan otomotif haruslah memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya'manusia serta pengembangan teknologi sebagai dasar memberikan layanan terbaik.

Pengaruh pengawasan disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan baik baru maupun yang lama merupakan sebagaian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah bahwa pengawasan disiplin kerja dan komitrmen karyawan dan prestasi kerja karyawa mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan Mengingat pentingnya pengawasan disiplin kerja komitmen karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan perusahaan guna mencapai tujuan, maka penulis tertarik untuk memberi judul **“ Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba”.**

1.2.Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengawasan berpengruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba?
3. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba?
4. Apakah pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
4. Untuk mengetahui apakah pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

1.4.Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebegai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pengawasan,disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh pengawasan,disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi yang akan datang, diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan referensi penelitian yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.5.Ruang Lingkup dan Batasan penelitian

Supaya penulis terarah dan teratur ruang lingkup dan batasan penelitian ini mencangkup objek penelitian yaitu pengawasan, disiplin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba Kabupaten Luwu Utara dengan menetapkan pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Data akan diperoleh dari PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba Kabupaten Luwu Utara.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Pengawasan

2.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, intruksi, rencana dan ketentuan- ketentuan yang berlaku (Shalahuddin et al., (2020). Adapun menurut Kadarman, (2012) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Manullang, (2012) “Pengawasan adalah proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”. Dapat disimpulkan bahwa 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. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT. Suraco Jaya Abadi

Motor dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya system pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Fahmi, (2016), pengawasan adalah sistem suatu perusahaan dalam tercapainya kinerja yang efektif dan efisien, serta membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan. Menurut Siswandi, (2011) menjelaskan sifat pengawasan yang efektif adalah teliti, tepat waktu, adil secara keseluruhan terkonsentrasi pada pusat pengawasan startegik. Jadi Pengawasan merupakan sebagai salasatu usaha sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja berjalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Menurut Terry dalam Bangun, (2008) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuain pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan progam yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian (1990) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

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

a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi

b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.

c. Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Adapun menurut Handoko, (2016) factor-faktor yang mempengaruhi pengawasan diantaranya yaitu:

a. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

b. Peningkatan kompleksitas oerganisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.

c. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak perna membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.

d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahanny, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplentasikan sistem pengawasan. Tampa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.3. Tujuan Pengawasan

Adapun tujuan pengawasan diantaranya:

1. Untuk mengetahui apakah sesuatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan dengan instruksi serta asas-asas yang telah ditentukan.
3. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan dalam bekerja.
4. Untuk mengetahui apakah kegiatan berjalan efisien.
5. Untuk mencari jalan keluar, bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan dan kegagalan ke arah perbaikan.

2.1.4. Cara-Cara Pengawasan Kerja

Menurut Imron, (2012) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan Langsung (direct control). Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:
   a. Inspeksi Langsung
   b. *On the spot observationc.*

      On the spot report Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.
2. Pengawasan Tidak Langsung *(Indirect Control)*

   Adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:

a. Tertulis

b. Lisan Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ia lah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di duganya dapat menyenangkan pimpinanya.

2.1.5. Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan Menurut Siagian, (2014) terdapat tiga indikator pengawasan kerja antara lain:

1. Kontrol Masukan

   Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti: Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

   Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3. Kontrol Pengeluaran

   Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

4. Supervisi

   Suatu bentuk kegiatan yang mengontro kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan.

5. Keselarasan Tujuan

   Proses cek serta pengecekan kembali agenda penyelesaian dengan target bagian eerjaan serta tujuan organisasi.

2.2.Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosbesarial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakan dalam suatau organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapain tujuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada di perusahaan sehingga apa yang di inginkan perusahaan agar perusahaannya mempunyai kedisiplinan yang baik dan menciptakaan keteladanan kepada semua karyawan (Harianto', 2020)

2.2.2. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah diri. Kecendrungan orang normal yaitu melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya serta peraturan yang harus dilaksanakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2012) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Handoko, (2017) disiplin kerja dalam suatu organisasi usaha berguna dalam memberi arah (*direction*), dan tata aturan yang dapat dijadikan

panduan kerja untuk menertibkan kebeaturan yang telah disepakati bersama. Disiplin ini diperlukan demi menjaga agar jalannya organisasi terkontol dan terus berada kerangka tujuan awal perusahaan ata organisasi tersebut.

Keberhasilan penerapan disiplin sangat bergantung dari kesadaran semua pihak dan melibatkan semua lini dalam setiap perusahaan. Yang paling dinanti oleh seluruh karyawan adalah adanya contoh dan teladan dari para pimpinan, dalam menegakan dan mengikuti apa yang telah menjadi kesepakatan bersama dalam aturan-aturan yang menjadi alat kontrol bagi setiap proses dan hasil pekerjaan. Sedangkan aspek lain dari penerarpam disiplim adalahh adanya rewards dan punishmen bagi setiap karyawan yang dapat mengikutinya dan sebaliknya bagi yang tidak mengikutinya. Penerapan ini penting karena jika seluruh pimpinan konsisten dapat menunjukan contoh ini, maka hal tersebut dapat menjadi motivas bag karyawan dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja (Harianto', 2020).

Oleh sebab itu disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai dalam setiap unit usaha. Karena kedisplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, dengan taat aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukan semangat kerja. Semangat kerja dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena memiliki karyawan atau pekerja yang produktif (Harianto', 2020).

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang berpengaruh dalam tingkat kedisiplinan karyawan atau organisasi. Menurut Hasibuan, (2012) adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

a. Dukungan dan Kemampuan

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

b. Teladan Pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahanya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasaan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

d. Waskat (pengawasan melakat)

Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

c. Sanksi Hukuman

Berat ringan atau sanksi hukuman yang akan di terapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

2.3.Komitmen Karyawan

2.3.1. Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggung jawabakan. Komitmen sangatlah penting untuk mengenbangkan perusahaan tersebut. dan keinginan karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja dengan berusaha bekerja keras untuk mencapai target realisasi. karyawan yang memiliki komitmen kerja, biasanya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota karyawan dan menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

Menurut Panggabean, (2004) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Selain pihak komitmen sebaian kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja)

Komitmen karyawan menurut Munandar, (2004) terbagi atas tiga komponen, yaitu:

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari

organisasi.

3. Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar continuance. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Komitmen karyawan lebih dari hanya keanggotaan resmi, sebab memiliki sifat organosasi serta kesediaan untuk mengusahakan tingkatan upaya yang besar untuk kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencangkup faktor loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, serta identifikasi terhadap nilai- nilai serta tujuan organisasi. Disamping itu komitmen karyawan memiliki penafsiran bagaikan sesuatu perihal yang lebih dari hanya kesetiaan yang pasif melaikan menyiratkan ikatan pegawai dengan industri secara aktif. Sebab pegawai yang menampilkan komitmen besar mempunyai kemauan untuk membagikan tenaga serta tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan serta keberhasilan organisasi.

2.3.2. Faktor-Faktor Komitmen Karyawan

Sedangkan menurut Stum yang dikutip oleh Sopiah, (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, sebagai berikut:

1) Budaya Keterbukaan

Pelaksanaan budaya keterbukaan sangat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional. Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen

karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin perusahaan dalam menciptakan budaya keterbukaan dalam organisasi perusahaan.

2) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan anggota yang lain. Salah satu cara yang dapat memancing keterlibatan anggota adalah dengan mamancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

2.3.3. Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Ruhana & Sunuharjo, (2016) terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi atau karyawan perusahaan, yaitu: 1) *Affective commitment*, 2) *Continuance commitment*, 3) *Normative commitment*.

Menurut Sepang & Rimpulaeng, (2014) penjelasan dari tiga indikator diatas adalah:

1. Komitmen Afaktif didefinisikan sebagai sampai derajad manakah seseorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui loyalitas.

2. Komitmen Kontinuen adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal.

Pada dasarnya melakukan komitmen sama saja maknanya dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab, serta janji yang menghalangi kebebasan seorang untuk melaksanakan sesuatu. Jadi karna telah memiliki komitmen hingga ia wajib mendahulukan apa yang telah dijanjikan untuk organisasinya dibanding buat cuma kepentingan dirinya. Disisi lain komitmen berarti terdapatnya ketaatasan seorang dalam berperan sejalan dengan janji-janjinya.

2.4. Prestasi kerja

2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannnya dalam organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai definisi prestasi kerja, yaitu:

Menurut Sutrisno, (2011) bahwa prestasi kerja adalah sebagian kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, prestasi kerja dapat diketahui sebagai satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesunggunhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu

kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pelaksanaan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Menurut Prabu et al., (2002) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moenir, (2005) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang diapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas,. penulis menyimpulkan bahwa, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan,.melalui totalitas kemanpuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut.

a. Faktor Kemampuan

Secara fisikologis, kemampuan (*Ability)* karyawan terdiri dari kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge+skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karna itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam mengahdapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikosifik (siap secara mental, fisik,tujuan,dan situaasi. Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mapu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan (Jonika, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2005) terdapat bebebrapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketetapan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output no rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti intruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain,pekerjaan serta kerjasama.

Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja merupakan sebagai salah satu pungsi

manajemen yang berusaha guna mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur suatu rencana.

2.4.3. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno, (2014) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah -masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

   Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4.4. Metode Penilaian Prestasi kerja

Terdapat beberapa metode penilaian prestasi kerja, dalam menilai prestasi kerja karyawannya, suatu perusahaan dapat menggunakan beberapa metode, tergantung pada keadaan perusahaan tersebut.

Menurut Handoko, (2004), metode penilaian prestasi kerja terbagi dalam 2 metrode yaitu;

a. Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu terdiri dari:

1) Skala Rata-Rata (Rating Scale)

   Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) *Checklist*

   Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai.

3) Metode Peristiwa Kritis

   Pada metode ini didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dalam pelaksanaan kerja.

4) Metode Peninjauan Lapangan

   Pada metode ini, wakil ahli departemen personalia turun kelapangan dan membantu para penyelia dalam menilai.

5) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

   Bilah jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja biasa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Agar berguna harus reliabel dan valid.

6) Metode Evaluasi Kelompok

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan untuk menaikkan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan rangking pegawai dari yang terbaik dan yang terburuk.

2.4.5. Metode-metode yang berorientasi pada masa depan

Metode-metode ini yang berorientasi pada masa depan terdiri dari:

a. Penilaian Diri *(Self Appraisal)*

Teknik evaluasi ini, berguna bila tujuan evaluasi adalah tujuan untuk melanjutkan pengembangan diri.

b. Penilaian Psikologis (*Physicological Appraisal)*

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama untuk menilai potensi pegawai diwaktu yang akan datang.

c. Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Pada pendekatan ini setiap pegawai dan penyelia secara bersamaan menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran kerja di waktu yang akan datang.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan JudulPenelitan	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Harianto', 2020) Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo di Kota Batam	Variabel X yaitu: Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Y yaitu: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

			terhadap kinerja karyawan.
2	(Shalahuddin et al., 2020) Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kideco Jaya Agung	Varibel X yaitu: Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Y yaitu: Produktifitas Karyawan (Y)	Dari hasil perhitungan analisis memperlihatkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
3	(Ritongga, 2020) Pengaruh Pengawasan, Komonikasi dan komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara.	Variabel X yaitu: Pengawasa (X1) Komonikasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Variabel Y yaitu: Prestasi Kerja (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Padang Bulan Sumatera Utara.
4	(Makmur, 2018) Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara	Variabel X yaitu: Motivasi (X1) Komitmen Karyawan (X2) Variabel Y yaitu: Prestasi Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
5	(Bayu, 2020) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Komitmen Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di Pt Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara	Variabel X yaitu: Kedisiplinan (X1), Variabel Y yaitu: Komitmen Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Savira & Suharsono, 2017) Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Pada	Variabel X yaitu: Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kompensasi(X3) Variabel Y yaitu: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	(Harefa & Sitanggang,	Variabel X yaitu:	Dari hasil penelitian

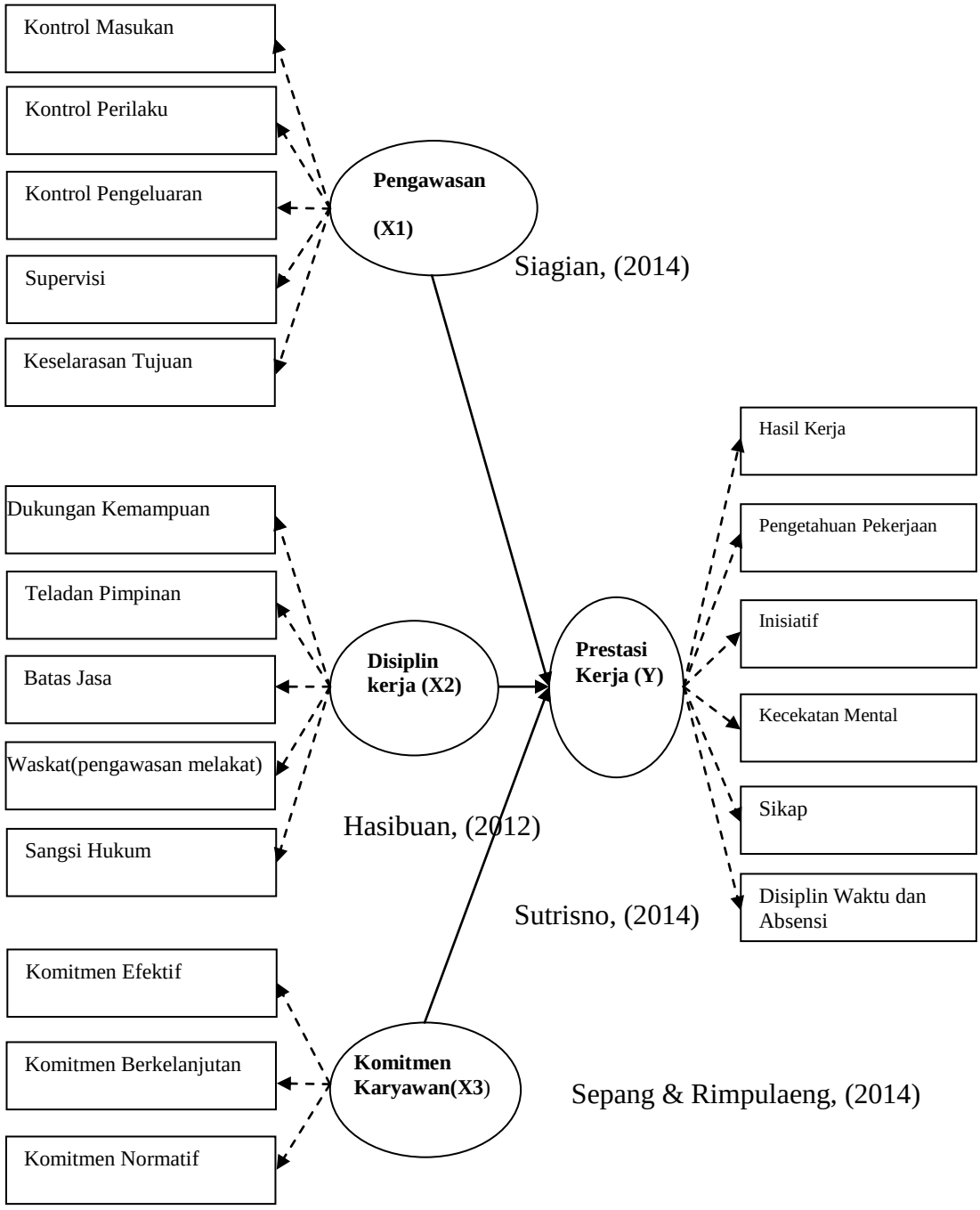
	2020) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Komitmen Organisasional (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Y yaitu: Prestasi Kerja (Y)	diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,820 atau 82%. Artinya, variasi prestasi kerja karyawan dapat ditentukan oleh variasi komitmen organisasi dan disiplin kerja sebesar 82%, sedangkan sisanya 18% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan.
8	(Kosasih, 2019) Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Variabel X yaitu: Perilaku Pemimpin (X1) Komitmen Karyawan (X2) Variabel Y yaitu: Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel perilaku pemimpin berdasarkan pertanyaan nilai rata-rata dari 5 indikator indikator adalah sebesar 3,48, dapat dilihat responden menjawab setuju. (2) Variabel perilaku pemimpin berdasarkan pertanyaan nilai rata-rata dari 5 indikator pertanyaan adalah 3,34 sehingga responden dapat menjawab netral. (3) Variabel prestasi kerja berdasarkan pertanyaan diperoleh nilai rata-rata dari 5 indikator pertanyaan adalah sebesar 3,48, sehingga responden menjawab netral. (4) Perilaku Pimpinan dan Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian sebesar 76,6%.

9	(Hl et al., 2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sdi Al-Azhar 19	Variabel X yaitu: DisiplinKerja (X1) dan Variabel Y yaitu: Prestasi Kerja(Y)	hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variable disiplin terhadap prestasi kerja diperoleh nilaiR = 0,736 nilai ini termasuk dalam kategori kuat. Sementara pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja diperoleh nilai KD = 54,1%. Sedang kan hasil persamaan uji regresi diperoleh nilai Ŷ = 16,350 + 0,667 X menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,667.
10	(Hinaya, 2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba	Variabel X yaitu: Disiplin Kerja (X1) Variabel Y yaitu: Prestasi Kerja (Y)	hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan pada hasil uji pada SPSS lebih kecil dari 0,05, nilai signifikannya yaitu 0,000.

2.6. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan dari penjelasan teoritis dan hasil penelitian

terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian oleh peneliti terdahulu. Adapun hipotesis yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
3. Diduga bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
4. Diduga bahwa pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1.Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara varibel terikat dengan variabel bebas, dimana penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat sebeb akibat (kausalitas).

3.2.Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, Jln. Muhammad Hatta Kelurahan Baliase Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini penulis laksanakan selama tiga bulan.

3.3.Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Kuantitatif adalah data berupa angka-angka pada PT. Surco Jaya Abadi Motor cabang Masamba.
2. Data Kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka seperti berdirinya PT. Surco Jaya Abadi Motor cabang Masamba, proses kegiatan usaha.

3.3.2. Sumber Data

Sedangkan sumber data penelitian terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dilapangan oleh seseorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan (Sugiyono, 1999). Dalam hal ini data primer yang diperlukan meliputi data mengenai asas Pengawasan,Disiplin Kerja dan

Komitmen Karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dan masa kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari PT. Suraco Jaya Abadi Motor cabang Masamba dalam bentuk literatur-literatur yang ada di buku-buku dan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan suatu objek maupun subjek yang berada di suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor cabang Masamba yang berjumlah 76 orang karyawan dan memiliki jabatan yang berbeda sekaligus dijadikan sampel pada penelitian ini.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sempel yang diambil pada populasi tersebut harus benar-benar representif (mewakili). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor yang berjumlah 76 orang karyawan dan memiliki jabatan yang berbeda.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Penelitian Lapangan (field research)

Penelitian lapangan yaitu penulisan melakukan observasi dan wawancara terhadap pengurus dan karyawan yang meliputi kegiatan:

a). Daftar Angket (*Quisioner)*

Dengan meyebarkan daftar pertanyaan yang berstruktur kepada responden yang dijadikan sampel, dimana responden dapat memilih sala satu alternatif jawaban yang sudah disediakan.

b). *Interview* (wawancara)

Wawancara yaitu bertanya langsung atau mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan, pengurus dan karyawan.

3.5.2 Penelitian kepustakaan (*library research)*

Penelitian keperpustakaan yaitu cara pengumpulan data melalui bacaan berbagai ragam buku dan browsing dari internet yang dianggap dapat menunjang permasalahan.

3.6 Definisi Operasional

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

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Pengawasan (X1)	Pengawasan merupakan kegiatan proses pengamatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai dengan apa yang sudah direncanakan, pelaksanaan ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lalai dalam pekerjaannya.	1. Kontrol masukan 2. Kontrol perilaku 3. kontrol pengeluaran 4. Supervisi 5. Keselarasan tujuan Siagian, (2014)
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplinan kerja kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semuan peraturan yang sudah dibuat dan merupakan tingkat pengetahuan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima hukuman atau sangsi jika melanggar suatu peraturan yang sudah ditetapkan dalam kedisiplinan.	1. Dukungan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Batas jasa 4.Waskat (pengawasan melakat) 5. Sangsi hukum Hasibuan, (2012)
3	Komitmen Karyawan (X3)	Komitmen karyawan merupakan tingkat sejauh mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya agar dapat mempertahankan kesetiaan keanggotaannya dalam suatu organisasi tersebut.	1.Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. komitmen Normatif Sutrisno, (2014)
4	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepada karyawan. Prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input).	1. Hasil kerja 2.Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. kecekatan mental 5. Sikap 6..Disiplin waktu dan absensi Sepang & Rimpulaeng, (2014)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian, penggunaan instrumen yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Adapun skor masing-masing jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Kurang Setuju (KS)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto & Suharsimi, (2010) validitas adalah ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut (Sugiyono, 2011) cara yang digunakan adalah analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan yang dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi pruduct moment. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah r hitung > dari nilai r tabel.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Solastri, (2020) reliabilitas adalah salah satu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen

dikatakan reliabilitas jika instrumen tersebut cukup baik, sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor cabang masamba. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *Program Statisical Product and Service Solution* (SPSS) (Sugiyono, 2017a).

Adapun rumus regresi berganda yaitu:

$$Y=a+b_1 X_1+b_2 X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2 b_3 : Koefesien Regresi

X_1 : Pengawasan

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Komitmen Karyawan

e : Kesalahan Residual (error)

1) Uji T

Menurut Ghozali, (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara mmelakukan uji T bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen

secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi varibel dependen.

2) Uji F Simultan

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2012). Salah satu cara melakukan uji f adalah dengan membandingkan nilai f hasil perhitungan dengan nilai f menurut tabel. Bila nilai d hitung lebih besar dari pada f tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai adjusted R2 yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika adjusted R2 semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) (Susanto, 2019).

BAB IV
METODE PENELITIAN

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Suracojaya Abadi Motor

PT. Suracojaya Abadi Motor adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan otomotif, yang memasarkan/mendistribusikan sepeda motor yamaha. PT. Suracojaya Abadi Motor berdiri sejak tahun 1965, agen tunggal pemegang merk (ATPM) di Indonesia PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (PT.YIMM) dalam memasarkan produknya ke berbagai daerah diseluruh wilayah Sulawesi memerlukan perpanjangan tangan, maka ditiap daera ditunjuk satu agen yang kemudian disebut sebagai main dealer yang tujuannya untuk memasarkan produk Yamaha.

Di area Sulawesi Selatan telah ditunjuk PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar sebagai main dealer untuk mendistribusikan produk yamaha di kabupaten, diseluruh wilayah Sulawesi-Selatan. Sebagai main dealer PT. Suracojaya Abadi Motor memiliki dealer-dealer yang secara terus menerus dibina dan dipantau perkembangannya baik dalam hal penjualan maupun aktivitas promosi guna meningkatkan *brandimage* dan juga *image* toko.

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar, didirikan pada tanggal 1 februari 1990 sesuai dengan Akte Pendirian Nomor 10 dari kantor Notaris Ny. Pudji Redkji, SH dan Akte perubahan Notaris Mahmud Said SH Nomor 118 tanggal 22 September 1997. Dimana perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35%. PT. Suracojaya Abadi Motor dengan status perusahaan sebagai main dealer untuk penjualan

kendaraan bermotor roda dua merk Yamaha denagan wilayah pemasarannya meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar saat pertama didirikan berlokasi di Jl. Sulawesi No.84-86 Makassar dan pada tahun 1996 tersebut telah resmi menjadi kantor cabang, kemudian pada tahun 1996 PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pindah kekantor barunya di Jl.A.P.Pettarani No. 18 dimana kantor tersebut berfungsi sebagai kantor pusat sekaligus 35 *Show room* untuk semua jenis kendaraan bermotor. Selain dealer yang disebut diatas PT. Surcojaya Abadi Motor juga memiliki anak cabang milik PT. Suracojaya Abadi Motor (Main Dealer Group) puluhan kantor cabang tersebut diberbagai daerah di seluruh Sulawesi.

Pada tahun 2005 PT. Suracojaya Abadi Motor telah hadir di Masamba, dengan alamat di ruko pasar sentral Baliase kemudian pada tahun 2012 PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Masamba pindah kekantor barunya di Jl. Muhammad Hatta, kelurahan Baliase kecamatan Masamba kabupaten Luwu Utara, dikantor inilah penjualan dan service dilakukan.

4.1.2. Profit PT. Suracojaya Abadi Motor

PT. Suracojaya Abadi Motor bertekad ingin memberikan yang terbaik dalam bisnis ini, selalu berpijak pada nilai-nilai profesionalisme dengan terus meningkatkan kualiatas sumber daya manusia serta pengembangan teknologi sebagai dasar memberikan layanan terbaik. Untuk itu dengan tidak henti-hentinya PT. Suracojaya Abadi Motor terus meningkatkan skil *Frontliner* sebagai ujung tombak keberhasilan penjualan dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan, baik

pelatihan teknis maupun non teknis, dengan demikian dari berbagai segi baik *sales, service,* maupun *spare part* semua dapat terlayani dengan baik. Pada akhirnya di tahun-tahun mendatang PT. Suracojaya Abadi Motor akan terus melakukan terobosan-terobosan, sehingga mampu bersaing menembus pasar global

4.1.3 Struktur Organisasi

Salah sattu persyaratan yang cukun cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan lancar sebagai mana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dinyatakan dengan jelas, maka diharapkan dapat mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktivitas pekerja serta keinginan untuk melakukan sesuatu yang sempurna sehingga dapat memperlancar pekerjaan dalam perusahaan, sangatlah diperlukan suatu struktur organisasi yang baik dan dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud. Hal ini penting karena dengan adanya struktur organisasi yang baik tidak akan menimbulkan kesimpangsiruan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, garis komando dalam struktur organisasi haruslah digambarkan dengan jelas agar setiap bagian dapat mengkoordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga terciptanya kerja sama yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk menjalin kerja sama yang baik dan harmonis maka perusahaan ini telah memilih metode organisasi garis (*line organisation)* dengan alasan dipandang mempunyai kebaikan antara lain:

1. Disiplin kerja karyawan yang tinggi

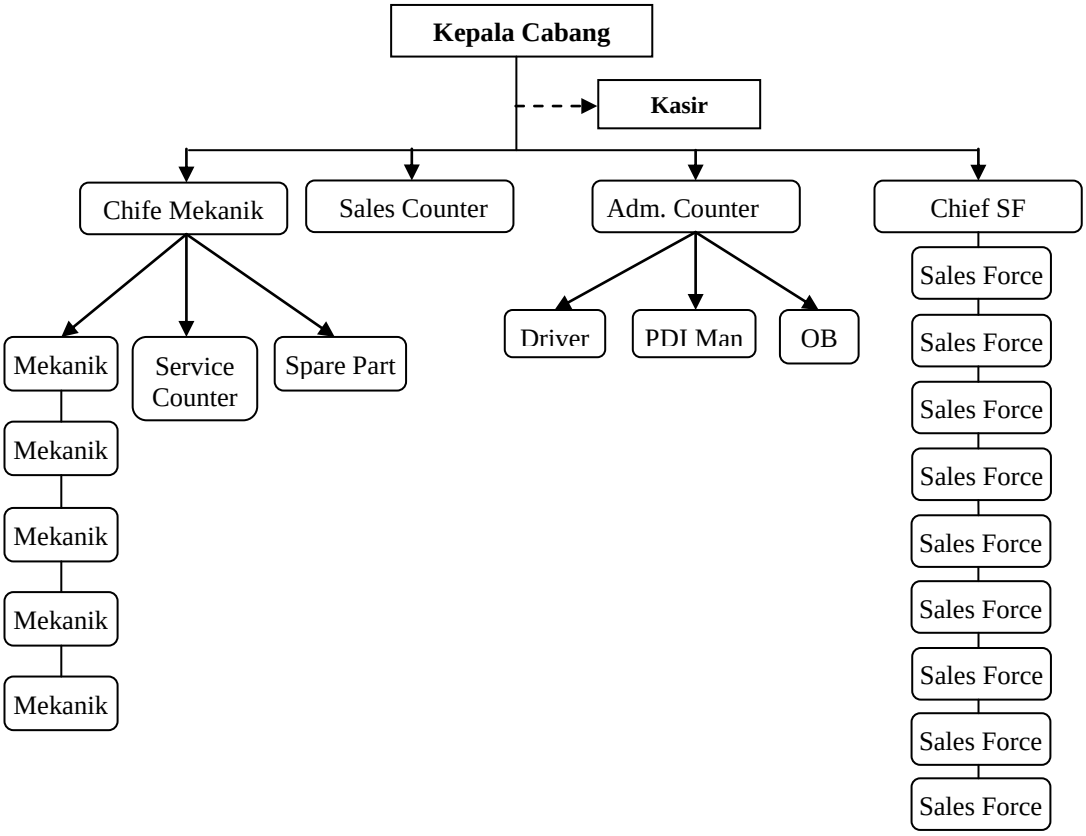
2. Antara karyawan dapat terjalin saling pengertian yang baik dan lancar
3. Proses pengambilan keputusan dan intruksi-intruksi dapat berjalan lancar
4. Rasa solidaritas dan spotanitas seluruh anggota organisasi umumnya besar, sebab mereka saling mengenal satu sama lain.

Penyusunan struktur organisasi dapat dilihat:

a. Aspek pembagian kerja (spesifikasi) dimana berbagai fungsi yang harus dilaksanakan atau dikerjakan oleh perusahaan serta bagian-bagain yang menanganinya.
b. Aspek integrasi (koordinasi) dimana berbagai bagian sehingga merupakan suatu kesatuan yang terarah kepada pelaksanaan tujuan dari perusahaan.

Gambar 4.1 Struktur Orgsnisasi

Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor



4.1.4. Tugas dan Tanggung Jawab

Dalam pembagian tugas dan tanggung jawab yang tersusun dalam *jobdescription* maka setiap personil yang ada dalam berbagai kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan salah satu keunggulan yang dimiliki PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Masamba. Berdasarkan struktur organisasi tersebut, maka digariskan uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing.

a. Kepala Cabang

1) Memimpin perusahaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara operasional.
2) Melaksanakan program perusahaan secara terpadu
3) Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batasan pendegalasian
4) Menandatangani surat-surat sesuai dengan wewenang
5) Menandatangani bukti penerimaan pengeluaran kas atau bank sesuai pendegalasian wewenangnya.
6) Mengkoordinir, mengatur dan bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

b. Kasir

Kasir merupakan pekerjaan yang sangat dicari oleh masyarakat, banyak yang bekerja dalam bidang ini. Selain lowongan pekerjaan pada bagian ini sangat

banyak seiring bertumbuh pesatnya perusahaan yang membutuhkan tenaga kasir. Berikut merupakan deskripsi pekerjaan kasir pada PT. Suracojaya Abadi Motor.

1) Tugas
    a) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
    b) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
    c) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
    d) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli
    e) Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan
    f) Melakukan pengecekan atas stok bulanan.
2) Kewajiban Khusus
    a) Melakukan penghitungan secara teliti agar tidak terjadi selisih antara produk dan uang yang ada dengan laporan yang dibuat.
    b) Melakukan pembukuan dengan baik dan benar
    c) Mampu berkomonikasi dengan baik dan benar
    d) Terampil dalam melayani konsumen
    e) Jujur, teliti dan tepat.
    f) Keterampilan dalam berkomonikasi
3) Chief mekanik
    a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang *spare part/service.*
    b) Melaksanakan tugas perbaikan / *services* kendaraan bermotor
    c) Mengandalkan penjualan *spare part*

d) Membuat daftar ususlan penambahan *spare part* kepada pimpinan perusahaan

e) Mengatur dan menjaga *spare part* digudang

f) Melayani keluhan dan kebutuhan konsumen atas kepemilikan kendaraan

g) Tugas lain ialah yang bertujuan unutk kemajuan perusahaan.

4) Sales Counter

Fungsi, peran dan tanggung jawab sales counter adalah menjual, melayani, menata barang, menjaga barang, ujung tombak, konsultan, penentu citra perusahaan. Tugas sales couter secara umum tugas seorang sales adalah mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Cara yang ditentukan adalah "*goog service is good business"* dan *"cotumer service satisfaction"*, yaitu pelayanan yang baik akan menciptakan tingkat penjualan yang baik.

5) Administrasi Counter

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

a) Melakukan kegiatan administrasi

b) Melakukan laporan berkaitan dengan *service* dan *spare part* setiap bulan

c) Kelancaran dan keakuratan data penjualan dan data tagihan

d) Mencatat dan memeriksa status data penjualan mana yang sudah masuk dan mana yang belum agar memudahkan untuk menindaklanjuti kekurangannya.

e) Menginput data penjualan setiap hari dengan teliti benar dan tepat.

f) Melakukan penagihan dan menindak lanjuti jika ada keterlambatan.

6) Sales Force

Sales force adalah orang-orang yang menjual produk atau jasa melalui kontak langsung dengan pelanggan. Mereka menerima gaji dasar yang kecil ditambah komisi yang dihitung berdasarkan presentase volume penjualan. Tugas dan tanggung jawab sales force tidak lagi menjual dengan cara *hit* dan *run*, tetapi mengarah pada tanggung jawab menjual saja, tetapi harus menjadi konsultan bagi pelanggannya. Kedua, salesman harus bisa menciptakan permintaan, dengan menciptakan *impusle buying* dengan *merchandising* yang menarik. Ketiga, sales force pada akhirnya harus menjadi psikolog atau sosiolog karena kemampuannya yang luar biasa. Tugas sales force dibagi berdasrkan segmentasi pelanggan, tidak hanya berdasarkan geografis saja dan seorang sales forces mampu meningkatkan penjualan.

4.1. Krakteristik Responden

Karakteristik responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba yang berjumlah 76 orang. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Data tersebut dapat di lihat pada tabel – tabel yang di uraikan penelitian di bawah ini.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	42	55,3
2	Perempuan	34	44,7

	Jumlah	76	100

Sumber data : Hasil olah data primer 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat di ketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 42 atau 55,3% dan perempuan berjumlah 34 atau 44,7%, hal ini menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki.

b. Umur

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jurusan

NO	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	19 - 23th	25	32,9
2	24 - 28th	34	44,7
3	29 - 35th	17	22,4
	Jumlah	76	100

Sumber : Hasil olah data primer 2021

Ber jumlah responden lebih dominan berusia 24 – 28 tahun yaitu sebanyak 34 orang (44,7%).

c. Pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

NO	Pend. Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA / SMK	41	53,9
2	D3	4	5,3
3	S1	31	40,8
4	S2	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di ketahui bahwa jawaban responden yangpaling dominan adalah SMA/SMK sebanyak 41 orang (53,9%).

4.2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Variabel Pengawasan (X1)

Dalam mengukur variabel pengawasan peneliti menggunakan 5 (lima) indikator yaitu kontrol masukan, kontrol perilaku, kontrol pengeluaran, supervisi dan keselarasan tujuan. Kemudian indikator – indikator tersebutdi kembangkan menjadi 5 (lima) pernyataan, dari pernyataan tersebut maka akan di ketahui jawaban responden terhadap pernyataan tersebut apakah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dapat di lihat tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Pengawasan

NO	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Saya bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.					7	9,2	56	73,7	13	17,1
2	Ketika mendapat tugas dari perusahaan, saya selalu melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.							49	64,5	27	35,5
3	Saya selalu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					10	13,2	43	56,6	23	30,3
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang di tetapkan perusahaan.							61	80,3	15	19,7

5	Pimpinan saya memberikan penentuan prosedur kerja yang cukup jelas dan dapat difahami.							36	47,4	40	52,6

Sumber : Hasil olah data primer lampiran 3. 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat di lihat bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 61 orang (80,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan penting dalam prestasi kerja.

b. Di siplin kerja

Dalam mengukur variabel di siplin kerja peneliti menggunakan 5 (lima) indikator yaitu dukungan dalam kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waksat (pengawasan melakat) dan sanksi hukum. Kemudian indikator – indikator tersebutdi kembangkan menjadi 5 (lima) pernyataan, dari pernyataan tersebut maka akan di ketahui jawaban responden terhadap pernyataan tersebut apakah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dapat di lihat tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Di siplin kerja

NO	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Beban kerja dibagi sesuai jabatan dari perusahaan.					3	3,9	44	57,9	29	38,2
2	Pimpinan saya telah memberikan teladan yang baik kepada karyawannya.					5	6,6	38	50,0	33	43,4

3	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar dari jam kerja.	3	3,9			18	23,7	43	56,6	12	15,8
4	Pengawasan oleh atasan membuat saya menjadi lebih disiplin.							51	67,1	25	32,9
5	Sanksi Hukuman yang diterapkan oleh perusahaan membuat saya lebih disiplin.							50	65,8	26	34,2

Sumber : Hasil olah data primer lampiran 3. 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang menyatakan setuju yaitu 51 orang (65,8%) dan kurang setuju sebanyak 18 orang (23,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa di siplin kerja mampu membuat prestasi kerja.

c. Komitmen karyawan

Dalam mengukur variabel komitmen karyawan peneliti menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu komitmen afaktif, komitmen kontinue dan komitmen normatif. Kemudian indikator – indikator tersebutdi kembangkan menjadi 3 (tiga) pernyataan, dari pernyataan tersebut maka akan di ketahui jawaban responden terhadap pernyataan tersebut apakah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dapat di lihat tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Komitmen karyawan

NO	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					29	38,2	41	53,9	6	7,9
2	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	2	2,6	9	11,8	42	55,3	15	19,7	8	10,5
3	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					30	39,5	46	60,5		

Sumber : Hasil olah data primer lampiran 3. 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang menyatakan setuju yaitu 46 orang (60,5%) dan kurang setuju sebanyak 42 orang (55,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan perlu di tingkatakn agar menjadi prestasi kerja.

d. Prestasi kerja

Dalam mengukur variabel komitmen karyawan peneliti menggunakan 6 (enam) indikator yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, dan sikap. Kemudian indikator – indikator tersebut di kembangkan menjadi 6 (enam) pernyataan, dari pernyataan tersebut maka akan di ketahui jawaban responden terhadap pernyataan tersebut apakah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dapat di lihat tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Prestasi Kerja

NO	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Kualitas pekerjaan saya telah sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.							56	73,7	20	26,3
2	Saya memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.							52	68,4	24	31,6
3	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.							37	48,7	39	51,3
4	Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan.							51	57,1	25	32,9
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.					9	11,8	41	53,9	26	34,2
6	Saya selalu hadir dan absen tepat waktu pada jam kerja.							54	71,1	22	28,9

Sumber : Hasil olah data primer lampiran 3. 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang menyatakan setuju yaitu 56 orang (73,3%) dan kurang setuju sebanyak 9 orang (11,8%).

4.3. Uji Validitasi dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berikut adalah hasil validitas dari variabel pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen karyawan (X_3) dan prestasi kerja (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut.

Ketentuan penilai validitas yaitu jika $r_{hitung>}$ r_{tabel}, maka data tersebut dapat dikatakan valid. Untuk menentukan r_{tabel} dapat di hitung menggunakan cara (df

= N – 2). Dengan menggunakan tinggakat singnifikan uji dua arah. Cara menentukan r_{tabel} :

df = N-2

df = 76 – 2

df = 74

keterangan : df = *degree of freedom* untuk pembilang

N = jumlah sampel

Dari perhitungan di atas maka df yaitu 74, menurut pada r_{tabel} df (74) bernilai 0,225

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel

NO	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Pengawasan	X1.1	0,617	0,225	Valid
		X1.2	0,589		
		X1.3	0,498		
		X1.4	0,704		
		X1.5	0,345		
2	Di Siplin kerja	X2.1	0,478	0,225	Valid
		X2.2	0,580		
		X2.3	0,563		
		X2.4	0,711		
		X2.5	0,715		
3	Komitmen Karyawan	X3.1	0,752	0,225	Valid
		X3.2	0,898		
		X3.3	0,698		
4	Prestasi Kerja	Y1	0,589	0,225	Valid
		Y2	0,571		
		Y3	0,428		
		Y4	0,677		
		Y5	0,335		
		Y6	0,305		

Sumber data : lampiran 3, data 2021

Berdasarkan hasil uji validitas, semua pernyataan dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karna R Hitung > R Tabel. Seperti yang terlihat pada tabel 4.8 uji validitas masing- masing variabel dapat di simpulkan bahwa seluruh instrument yang terdapat pada kuesioner dapat di nyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila r_{alpa} positif atau lebih besar dari r_{tabel}, dan suatu variabel dapat di katakan reliabel apabila dapat memberikan nilai *Conbach's Alpha Based Standardized item*> r_{tabel}. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen dapat juga di lihat dengan menggunakan koefisien *Conbach's Alpha Based Standardized item*sebagai berikut.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel

NO	Variabel	*Cronbachs Alpa Based Standardizel*	Kreteria Variabel	Ket
1	Pengawasan	0,774	0,60	Reliabel
2	Di Siplin kerja	0,680	0,60	Reliabel
3	Komitmen Karyawan	0,691	0,60	Reliabel
4	Prestasi Kerja	0,746	0,60	Reliabel

Sumber data : lampiran 5, data 2021

Dari hasil uji reliabilitas masing – masing variabel yang terlihat pada tabel 4.9 dapatkan nilai *Conbach's Alpha Based Standardized item*> 0,60 sehinggah di simpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dalam penelitian ini reliabel

4.4. Metode Analisis Data

Untuk melihat apakah pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen karyawan (X_3) apakah akan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, dalam hal ini

penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS ver 20, hasil termuat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,716	,723		2,373	,020
	Pengawasan	,989	,043	,942	23,178	,000
	di siplin	,003	,040	,003	,077	,939
	Komitmen	-,017	,044	-,015	-,391	,697

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Hasil lampiran 6, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di bentuk dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1{,}716 + 0{,}989\ X_1 + 0{,}003\ X_2 - 0{,}017 X_3 + ...$$

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS v20, dapat di ketahui bahwa nilai konstan regresi linear berganda 1,716, dengan ini koefisien regresi variabel pengawasan (X_1) 0,989 artinya variabel pengawasan berdampak positif terhadap prestasi kerja (Y), nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) 0,003 artinya variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap prestasi kerja (Y) dan koefisien regresi variabel komitmen karyawan (X_3) -0,017 yang artinya komitmen karyawan berdampak negatifhal ini berlawanan terhadap prestasi kerja (Y).

4.5. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik pengawasa (X_1), karakteristik disiplin kerja (X_2) dan komitmen karyawan (X_3) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) karyawan dalam PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Berdasarkan analisis statistik pada tabel 4.10 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Hasil uji statistik variable pengawasan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) diproleh nilai T Hitung 23,178 > 1,666 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian **Hipotesis di terima** yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pengawasan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

b) Hasil uji statistik variabel disiplin (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T hitung 0,077 < 1,666 dengan tingkat signifikan 0,939 > 0,05. Dengan demikian **Hipotesis di Tolak**, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari disiplin (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

c) Hasil uji statistik variabel Komitmen (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T hitung -0,391 < 1,666 dengan tingkat signifikan 0,697 > 0,05. Dengan demikian **Hipotesis di Tolak**, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komitmen karyawan (X_3) terhadap prestasi kerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Jika nilai sig < 0,05, atau F_{hitung} >F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dan jika nilai sig > 0,05, atau F_{hitung} < F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

F_{tabel} = F (k ; n-k) = F (3 ; 73) = 2,703 Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,936	3	117,312	190,458	,000[b]
	Residual	44,348	72	,616		
	Total	396,284	75			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen, di siplin , Pengawasan

Sumber : Data lampiran 7, 2021

Berdasarkan ketentuan F_{hitung} dan F_{tabel} diatas disimpulkan dari hipotesis yaitu adanya pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai F_{hitung} (190,458) > F_{tabel} (2,73) yang berarti variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi bahwa nilai sig. (0,000) < 0,05 maka pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Jadi, hipotesis dapat diterima yaitu adanya pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawansecara simultan terhadap prestasi kerja.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R^2 maka semakin terbatas kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942[a]	,888	,883	,78482

a. Predictors: (Constant), komitmen, di siplin , Pengawasan

Sumber : Analisis lampiran 8, hasil regresi

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat di peroleh nilai R sebesar 0, 942 atau 94,2% artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja. Untuk R Square ($R^{2)}$ di peroleh nilai sebesar 0,888 atau 88,8% yang artinya variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.

4.6. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2021pada karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, dengan melakukan pembagian angket berupa daftar kuesioner yang berisikan daftar pernyataan-

pernyataan yang telah di siapkan oleh penulis dengan analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

a. Pengaruh Pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

Berdasarkan hasil penelitian uji t pada tabel 4.10 yang menunjukkan Nilai t_{hitung} yang di peroleh untuk variabel pengawasan X_1 adalah t_{hitung} 23,178> t_{tabel} 1,666, dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 berarti secara persial penilaian pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) . hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Harianto dan Asron Saputra, 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centrie Powerindo.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

Berdasarkan hasil penelitian uji t pada tabel 4.10 yang menunjukkan pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,939> 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,077< t_{tabel} 1,666, sehingga dapat di simpulkan bahwa H2 di tolak yang berarti X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y).Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang di lakukan oleh Suprayatno dan Sukir (2007), Ade (2010), serta Zesbendri dan Anik, di mana berdasarkan penelitian yang mereka lakukan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan di antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan positif. Menurut Rivai (2009: 824-825), disiplin adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga dengan disiplin yang baik yang disiplin akan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujud tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

c. Pengaruh Komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

Berdasarkan hasil penelitian uji t pada tabel 4.10 yang menunjukkan banhwai nilai sig. Untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar 0,697> 0,05 dan nilai t_{hitung} -0,391< t_{tabel} 1,666, sehingga dapat di simpulkan bahwa H3 di tolak yang berarti X_3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Dwi Irawati dan Noor Mustakim (2012) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai pelaksana teknis Bima Marga Wilayah Magelang. Walaupun banyak penelitian yang mendapatkan hasil positif.

d. Pengaruh Pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat di lihat uji F pada tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (190,458) > F_{tabel} (2,73) yang berarti variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi bahwa nilai sig. (0,000) < 0,05 maka pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Jadi, hipotesis dapat

diterima yaitu adanya pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja.

e. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat di peroleh nilai R sebesar 0, 942 atau 94,2% artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja. Untuk R Square ($R^{2)}$ di peroleh nilai sebesar 0,888 atau 88,8% yang artinya variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.

BAB V
PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan, disiplin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja terhadap karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, hasil penilitian menunjukkan :

1. Pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
2. Disiplin tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
3. Komitmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
4. Pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

5.2. Saran

1. Bagi CEO PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba

   Hendakanya mempertimbangkan ketiga variabel pengawasan, disiplin dan komitmen kerja, di karenakan bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Jika di temui sebuah pelanggaran atau kesalahan yang di lakukan karyawan di

harapkan dapat di tindak secara tegas agar semua perencanaan yang di lakukan sebelumnya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.

2. Bagi para karyawan di PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

   Diharapkan kepada semua karyawan dapat dan senantiasa memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan/atasan guna dapat tercapai prestasi yang optimal di masa yang akan datang

3. Bagi penelitian selanjutnya

   Hendaknya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

Anoraga, P. (2002). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.

Anwar, P., & Mangkunegara, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke).

Ariesa, Y., Kamal, J., Fransiska, Gunawan, Alexandrio, & Emmanuel. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *5*(2), 92–99.

Arikunto, & Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Bayu, I. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di Pt Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara*. http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/viewFile/199/194

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.

Fahmi, & Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss (7th ed.)*. Universitas Diponegoro.

H, J., John, Robert, L., & Martis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE, Univ. Gadja Mada.

Handoko, H. (2004). *Strategi Organisasi*. Amara books.

Harefa, F. E. P., & Sitanggang, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, *20*(September), 163–173. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

Harianto', A. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo di Kota Batam. *Jurnal Emba*, *8*(1), 672–683. https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037

Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Hinaya. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba. *Of Economic, Management and Accounting*, *1*(2), 24–32. https://unanda.ac.id/ojs/index.php/jemma/article/view/88/72

Hl, S., Nelfianti, F., & Khoirunnada, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sdi Al-Azhar 19*. *4*(1), 81–87.

Imron, M. (2012). *Manajemen Sumberdaya dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Grasindo.

Jonika, E. D. (2016). *Peran Motivasi Sebagai Intervening pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja*.

Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Rhineka Cipta. Karnadi,.

Kosasih, N. (2019). *Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian*. *3*(1), 27–35. http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/view/53/61

Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill, Inc.

Makmur, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *7*(4), 468–477. https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/jbk/article/view/344/339

Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Manullang, M. (2012a). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.

Manullang, M. (2012b). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cetakan ke). Gadjah Mada University Press.

Moenir. (2005). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia Jakarta*. PT Bumi Aksara.

Mulyadi. (2007). *Sistem Akuntasi*. Salemba Empat.

Munandar, U. (2004). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta.

P, T., & Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi delapan*. Hadayana Pujatmana.

Panggabean, S. M. (2004). *MSDM, Edisi 2*. Ghalia Indonesia.

Prabu, Anwar, & Mangkunegara. (2002). *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Pt Rineka Aditama.

Ritonga, S. (2011). Pengaruh Komitmen karyawan dan Komonikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Cu Mandiri Unit Daerah Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, *17*(2), 108–118. http://103.76.21.184/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/410/415

Ritongga, S. (2020). Pengaruh Pengawasan, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, *20*(1), 1–9.

Ruhana, I., & Sunuharjo, B. (2016). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Administrasi Bisnis*, 38–46.

Savira, F., & Suharsono, Y. (2017). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Pada Pt.Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *4*(1), 1689–1699. https://media.neliti.com/media/publications/132779-ID-pengaruh-pengawasan-disiplin-kerja-dan-k.pdf

Sepang, L. J., & Rimpulaeng, K. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *EMBA*, *2*, *3*, 137–148.

Shalahuddin, Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kideco Jaya Agung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *4*(2), 143–151. https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217

Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://books.google.co.id.

Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Mitra Wacana Media.

Solastri, I. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinrja Karyawan di Saudi Toserba Comal Kabupaten Pemalang*.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi.

Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Cv. Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017b). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.

Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pendjualan Pt Rembaka*. *7*(1). http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153/7337

Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2011). *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penilaian Karyawan*. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. (2012). *Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group. Tulung,*. Prenada Media Group.

T, H., & Handoko. (2011). *Manajemen Edisi Kedua*. BPFE.