

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP KOTA PALOPO  
Nur Aida 1), Indra Kusdianto 2), Andi Rizkiyah Hasbi 3)**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Palopo. Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena pengambilan sampel relative kecil. Dengan teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Palopo.

**Kata kunci:** Pengawasan, Kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of supervision on the performance of employees of PT PLN (Persero) ULP Palopo.*

*This research method is a type of quantitative research using primary data with data collection techniques using questionnaires. The population used in this study were all employees of PT PLN (Persero) ULP Palopo. The sample selection method in this study is a saturated sampling method where all members of the population are sampled because the sampling is relatively small. The data analysis technique used is a simple linear regression model. The results of this study indicate that supervision has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Palopo.*

**Keywords :** Supervision, Employee performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Di era globalisasi yang sangat maju dengan pesat, baik itu dalam bidang pengetahuan, ekonomi maupun teknologi menuntut setiap sumber daya manusia untuk berkualitas. Salah satu negara yang ikut andil dalam persaingan kanca internasional adalah negara Indonesia, kemajuan dunia usaha, industri yang salah satu faktor Indonesia ikut andil dalam mengambil peran. Salah satu pembangunan yang menjadi prioritas Indonesia adalah sektor industri, yang diharapkan mampu menjadi sektor yang membawahkan perubahan mendasar untuk sektor lainnya.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan unsur terpenting, organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran penting yang diambil oleh sumber daya manusia, walaupun faktor yang dibutuhkan tersedia dan melimpah. Ini merupakan karena manusia unsur terpenting dalam menjalankan dan menggerakkan sebuah organisasi.

Salah satu faktor keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Dalam menjalankan sebuah organisasi dengan baik sumber daya manusia harus mempunyai perencanaan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi sehingga karyawan tersebut harus berperan langsung dalam perkembangan suatu organisasi, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Menurut pendapat Mannulang dalam buku dasar-dasar manajemen (2021:172) menatakan bahwa suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu untuk mengoreksi, dengan maksud supaya proses pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan juga dapat dilihat sebagai bentuk dari upaya organisasi untuk melihat, dan mengamati kinerja karyawan agar sesuai dengan rencana awal yang telah ditentukan. Adanya

pengawasan yang dilakukan oleh organisasi, dapat menunjang efektivitas kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja sehingga mampu menunjang kelancaran pekerjaan karyawan tersebut dan tentunya pengawasan yang dilakukan akan memberikan sebuah dorongan karyawan kerja untuk melakukan pekerjaan dengan rajin sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik.

Pengawasan juga ini merupakan suatu kontrol yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kontrol, dan arahan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dan memberikan arahan agar aktivitas kerja yang dilakukan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Salah satu fungsi pengawasan ialah efektivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan maupun dalam organisasi tersebut. Sehingga dalam hal ini pengawasan dapat mengatur, memantau arah kerja, sehingga dapat memperbaiki setiap karyawan atau tenaga kerja melakukan kesalahan, yang telah ditetapkan oleh organisasi baik itu secara umum maupun secara khusus.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyediakan dan mengatur penyediaan tenaga listrik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah dan industri. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan publik yang menyediakan jasa kelistrikan sebagai perusahaan publik, PT PLN (Persero) memiliki tugas untuk menyediakan pelayanan terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. PT PLN sebagai Badan Usaha Milik Negera (BUMN) tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem sumber daya manusia dimilikinya. Agar bersaing, lembaga pemerintah dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Palopo adalah salah satu unit bisnis yang berlokasi di Jalan Veteran, Tomarundung, Kecamatan Wara Utara, Kota Palopo. PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) merupakan sub-unit dibawah UP3 yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan

jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### ***Pengawasan***

Pengawasan adalah proses mengawasi semua kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga kegiatan mereka dapat mengikuti rencana yang ditentukan sebelumnya. Menurut Mannulang dalam bukunya *Dasar Dasar Manajemen* (2012:172) pemantauan atau biasa juga disebut pengawasan yaitu suatu proses pengambilan pekerjaan yang sudah dilakukan, mengevaluasi dan jika perlu mengoreksinya, dengan maksud pekerjaan itu selesai. Pegawai yaitu orang yang memikirkan, merencanakan dan melaksanakan dalam suatu proses, pembangunan, pengembangan memerlukan tingkat efisiensi yang tinggi. Dengan pengawasan yang baik maka kinerja pegawai baru berjalan dengan lancar dan dapat mendorong mereka untuk tekun dalam bekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Pemantauan adalah pengukuran dan peningkatan aktivitas bawahan

untuk memastikan bahwa kejadian sesuai rencana mereka. Refleksi diatas menyatakan bahwa supervisi dipahami sebagai upaya atasan terhadap bawahan untuk mengawasi tugas-tugas kerja guna mencapai tujuan yang telah diharapkan, sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah disusun dengan tekad yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan juga dikatakan sebagai salah satu fungsi penting organisasi yang berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi. Pengawasan juga mencakup mengarahkan, mengatur dan mengendalikan arah kerja setiap pegawai agar tidak terjadi tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, baik secara umum maupun secara khusus. (Rahman et al., 2018)

Menurut Sarinah dan Mardelena (2017), fungsi pemantauan mengevaluasi apakah kontrol manajemen cukup dan dicapai secara efektif, untuk menentukan laporan hasil mana yang menggambarkan operasi itu benar dan spesifik, untuk menentukan apakah semua unit memiliki kebijakan dan prosedur

yang bertanggung jawab. Pengawasan dapat juga dikatakan sebagai pemantauan, peninjauan dan evaluasi manajemen untuk menemukan kelemahan karyawan sehingga mereka dapat memperbaiki dan bekerja menuju untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Baety et al., 2020).

Pengawasan atau biasa juga disebut pemantauan yaitu suatu kegiatan yang menyediakan, membandingkan atau mengukur keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkan standar yang telah ditentukan. Pemantauan atau pengawasan dilakukan komprehensif dari kegiatan untuk mengetahui aktivitas aktual dari semua aspek untuk melakukan tugas atau atmosfer masing-masing agar dapat mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yaitu mengamati, mengarahkan serta memberikan nilai kepada bawahan yang telah diberikan wewenang kepada atasan sehingga bawahan dapat diberikan sanksi secara struktural dan

berkesinambungan (Arum Sari & Ratmono, 2021)

### ***Kinerja karyawan***

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau kinerja nyata, artinya seseorang telah melakukan suatu pekerjaan atau kinerja yang nyata. Kinerja karyawan atau performa ini diambil dari hasil sebuah proses, menurut pendekatan perilaku manajemen kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau dilakukan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Akbar Asfihan, 2021)

Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa, undang-undang yang mengani masalah sumber daya manusia adalah undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Seperti yang kita ketahui bersama ketenagakerjaan berasal dari tenaga kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 1 angka 2 UUD ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Menurut Edy Sutrisno menyatakan bahwa kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Ini juga dapat kita lihat bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil proses kerja seseorang dari segi mutu dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. kinerja juga dapat dikatakan sebagai fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dari satu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi selama kurun waktu atau periode tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Eksplorasi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. informasi kuantitatif merupakan data yang dapat diinput kedalam skala pengukuran statistik Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa normal, namun dalam angka. Informasi berasal dari informasi penting yang dikumpulkan melalui jajak pendapat

yang dibulatkan oleh responden langsung sebagai objek pemeriksaan. Jajak pendapat terdiri dari pertanyaan terbuka, khususnya pertanyaan yang diidentifikasi dengan kepribadian responden dan pertanyaan tertutup, khususnya pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang dapat diakses. Pertanyaan dibuat sebagai survei menggunakan ukuran Likert 1-5, yang masing-masing membahas penilaian responden (Utami et al., 2019).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan seluruh kumpulan orang, kejadian serta sekumpulan sesuatu yang menarik yang dapat digunakan peneliti dalam melakukan penelitian.

Semua populasi diberi kesempatan untuk mengisi kuesioner untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan semua keragaman yang ada. Penelitian menggunakan metode sensus karena seluruh populasi dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2004:78).Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo, yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh* atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena pengambilan sampel relative kecil. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### ***Variabel Penelitian***

Dalam penelitian ini variabel independen dalam penelitian ini adalah pengawasan (X). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

#### ***Pengawasan(X)***

Pengawasan merupakan upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja dalam perencanaan, merancang sistem umpan balik, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Menentukan apakah

penyimpangan telah terjadi terjadi atau tidak, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan seefisien dan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### ***Kinerja karyawan (Y)***

Kinerja karyawan adalah berhasil atau kegagalannya suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi. dari hasil kerja yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### ***Uji Validitas***

Uji validasi dapat digunakan dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Koefisien bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada koefisien mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koefisien. realibilitas sebenarnya menyanggung konsistensi dan ketergantungan hasil estimasi yang menyimpulkan ketepatan estimasi. Estimasi yang tidak konsisten dapat membuat skor yang tidak dapat dipercaya karena ada

perbedaan skor yang terjadi antara orang-orang yang lebih dikendalikan oleh faktor blunder daripada perbedaan nyata dalam faktor.

Prosedur dalam pendekatan ini hanya memerlukan satu kali pengenalan tes pada sekelompok individu sebagai objek untuk melihat konsistensi antara butir (item) atau antar bagian dalam skala, karena pendekatan ini dipandang praktis, ekonomis, serta berefisien tinggi.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan beberapa kali dalam mengukur serta menghasilkan obyek yang sama. Koefisien bisa dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat stabil serta konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Juwita, 2017)..

### ***Analisis Regresi Linear Sederhana***

Analisis regresi linearsederhana yaitu suatu metode untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi, variabel yang memengaruhi disebut variabel bebas atau independen sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat. Jika persamaan regresi hanya memuat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut persamaan regresi sederhana. Dalam regresi sederhana, kita dapat menentukan bagaimana perubahan variabel independen dapat memengaruhi variabel terikat. Dengan persamaan umum regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = pengawasan

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

Uji ini digunakan untuk mengetahui sampai taraf tertentu variabel otonom berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dan dapat dikatakan berpengaruh besar jika sig

$< (0,05)$ . Pengujian pemeriksaan ini dilakukan dengan tingkat kepastian 95% melalui pengaturan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{\text{cek}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$  spekulasi tersebut dapat dibenarkan.
2. Jika  $t_{\text{cek}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$  spekulasi tersebut tidak terbukti.

Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada koefisien luluh akibat berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung dengan menggunakan SPSS (Derry, 2020).

### ***Koefisien Determinasi ( $R^2$ )***

Koefisien determinan dimaksudkan agar dapat mengetahui seberapa jauh kapasitas model bebas untuk memperjelas keragaman variabel terikat. Nilai koefisien kepastian berada di suatu tempat di kisaran (0) dan satu (1) nilai  $R^2$  kecil, yang berarti kapasitas faktor otonom untuk memperjelas variabel bergantung sangat terbatas. Kualitas mendekati satu rata-rata faktor bebas yang memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk meramalkan

variabel bergantung. Sebagai aturan umum, koefisien jaminan untuk informasi silang cukup rendah sebagai akibat dari variasi yang sangat besar antara setiap persepsi, sedangkan untuk informasi deret waktu biasanya memiliki koefisien jaminan yang tinggi.(Derry, 2020).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo, karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

### ***Uji Reabilitas***

Uji reabilitas dibuat untuk menentukan konsistensi data agar dapat diandalkan untuk jangka waktu tertentu. Jika responden atas item pernyataan stabil dan memiliki nilai alfa cronbach lebih besar dari 0,70, maka item pernyataan dapat diandalkan dan hasilnya di setujui.

**Tabel 4.6** Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

N	Variab	Cron	>	Stan	Hasi
o	el	bach	/	dar	l

		Alpa	<	Cronbach Alpa	
1	Pengawasan	0,756	>	0,70	Reliable
2	Kinerja Karyawan	0,764	>	0,70	Reliable

Sumber : Hasil pengolahan data reabilitas SPSS versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai *cronbach alpa* sebesar 0,756, dan variabel Kinerja Karyawan nilai *cronbach alpa* sebesar 0,764. Semua nilai *cronbach alpa* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga item-item pernyataan pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian ini diuji menggunakan SPSS versi

22, yang menampilkan jumlah data (N), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviation yang dapat dilihat pada table 4.7

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai Minimum 29, nilai Maximum 40, nilai Mean 34,60 dan nilai standar deviation 3,338. Kinerja Karyawan memiliki nilai Minimum 28, nilai Maksimum 40, nilai Mean 34,07 dan nilai standar deviation 3,610.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Agus Eko Sujianto (2009) analisis regresi linear merupakan salah satu jenis metode regresi yang paling banyak digunakan. Regresi linear sederhana terdiri atas satu variabel terikat (*dependen*) dan satu variabel bebas (*independen*). Rumusan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent

X = Variabel independent

a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 e = Nilai residu (tingkat kesalahan)

Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik sebesar 9,894 artinya apabila Variabel pengawasan sama dengan 0 maka kinerja karyawan pada PT PLN ULP Palopo sebesar 9,894.

**Tabel 4.8** Hasil Linear Sederhana

**Pengujian Hipotesis**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,894	5,420		1,825	,079
	Pengawasan	,699	,156	,646	4,480	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu

$$Y = 9,894 + 0,699X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas dapat diambil suatu analisis bahwa :

**Uji Statistik t (uji parsial)**

uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menggap variabel bebas lainnya konstanta. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t tabel dapat dilihat Dengan signifikansi 0,05 = 5% atau jika nilai t hitung > t tabel

**Tabel 4.9** Hasil Uji Statistik t (uji parsial)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,894	5,420		1,825	,079
Pengawasan	,699	,156	,646	4,480	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan Variabel Pengawasan memiliki nilai koefisien 0,699 nilai t hitung  $4,480 > 1,701$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  jadi variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima kebenarannya.

signifikansi persentase perubahan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 dapat dilihat bahwa model lebih kuat dalam menjelaskan perubahan dari variabel bebas ke variabel terikat. Namun, jika nilai  $R^2$  mendekati 0 maka model akan lemah dalam menjelaskan varians dari variabel independen ke variabel dependen Determinasi ( $R^2$ )

**Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 <sup>a</sup>	,417	,397	2,804

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,397 atau 39,7% hal ini berarti nilai sebesar 0,397 atau 39,7% merupakan besarnya kemampuan model regresi (Pengawasan) dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo, maka didapatkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota palopo. Hal ini dapat dilihat dari adanya penelitian yang

dilakukan pada uji validitas dengan memperoleh data yang memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga data dapat digunakan dalam penelitian. Data yang diuji dalam reabilitas memiliki nilai  $cronbach\ alpha > 0,70$ , nilai Maximum 40, nilai Mean 34,60 dan nilai standar devitation 3,338.

Berdasarkan uji  $t$  variabel pengawasan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya jadi variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,397 atau 39,7% hal ini berarti nilai sebesar 0,397 atau 39,7% merupakan besarnya kemampuan model regresi.

Hal ini dapat dilihat bahwa pemantauan atau pengawasan secara umum didefinisikan sebagai sarana dimana organisasi mencapai kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi, ada banyak cara yang dapat dan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan

dalam suatu perusahaan maupun organisasi, kinerja dapat ditingkatkan dengan tepat jika pengawasan perusahaan dilakukan dengan maksimal. Dengan kata lain bahwa pengawasan ini adalah salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan. penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan maupun organisasi disebabkan karena adanya pengaturan standar yang memberikan ukuran dari hasil yang ingin dicapai oleh karyawan. Selain dari pengaturan standar pengukuran juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan dimana pengukuran ini dilakukan perusahaan secara terus menerus untuk mengukur kemampuan karyawan. Membandingkan hasil yang diperoleh karyawan juga adalah salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan, ini dilakukan dengan tujuan agar hasil kinerja karyawan dapat lebih tinggi, atau rendah atau sama dengan standar. Selain dari tiga hal tersebut tindakan (take action) juga

merupakan hal yang harus diperhatikan dimana tindakan (take action) yaitu keputusan untuk melakukan tindakan korektif.

Penelitian ini selaras dengan pendapat Ratmono (2022) pengawasan atau biasa disebut pemantauan yaitu suatu kegiatan yang menyediakan atau mengukur keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkan standar yang telah ditentukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rut Piorida (2022), yang meneliti tentang pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Berastagi. Hasil penelitian didapatkan bahwa Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Berastagi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh pengawasan terhadap

kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo.

### **Saran**

1. Dalam suatu organisasi evaluasi kinerja seorang pegawai tidak hanya dinilai dari pencapaian sasaran anggaran sehingga yang menyusun anggaran tidak merasa terbebani dengan sasaran anggaran yang telah ditetapkan.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain untuk menguji adanya kesenjangan anggaran karena dalam penelitian ini baru bisa 39,7% menjelaskan adanya Kinerja Karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Akbar Asfihan. (2021). *kinerja karyawan, pengertian, indikator*. <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Arum Sari, P., & Ratmono. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2).
- Baety, L., Jumi, & Taviyastuti. (2020). Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Berganda. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(2), 155–163. <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/438>
- Derry, prasetya m. (2020). pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 21(1), 1–9.
- Friday. (2017). *Pengertian, Fungsi dan Jenis-jenis Pengawasan (Controlling)*. <https://www.pengadaan.web.id/2017/12/pengertian-fungsi-dan-jenis-jenis-pengawasan.html>
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jom Fisip*, 1(2), 1–14.
- Juwita, S. (2017). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Cyberloafing Pada Karyawan PT Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu*.
- Maiti, & Bidinger. (2017). Pengawasan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 13–32.
- Maitimu, N. E., Lawalata, V. O., & Hariadi, T. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Ambon Kota. *Arika*, 12(2), 79–94. <https://doi.org/10.30598/arika.2018.12.2.79>
- Mastah bisnis. (2022). *pengawasan*. <https://mastahbisnis.com/pengawasan/>
- Mekari. (2021). *pengertian kinerja dan faktor yang mempengaruhi*. <https://mekari.com/blog/kinerja-karyawan/>
- Pada, S., Pln, P. T., Up, P., & Lasarik, Z. (2019). *Pengaruhpelatihandanpengawasan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Studi Pada PT PLN (PERSERO) UP3 Malang)*. 1–14.
- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pt Pln (Persero) Wilayah Sulsebar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 323. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i3.1648>

- Rut Piorida Br Surbakti, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 22(1), 25–39.
- Saputra, R. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Setiahadi, M. A., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 21–34.
- Utami,gunawan gianita, Soeti,yani ari, Hartanti, N., & Rotua,sitorus riris. (2019). pengaruh komitmen organisasi dan cuberloafing terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (sop). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7(2), 18–33.
- Yani, A. S. dan G. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Pada Kopega PLN Sektor Priok Jakarta). *Media Manajemen Jasa*, 3(2), 21–32.