

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 diambillah 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 prosespekerjaan 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 di tentukan. 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 di tetapkan 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 meyediakan

pelayanan terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. PT PLN sebagai Badan Usaha Milik Nega (BUMN) tentunya memebrikan perhatian yang serius dengan sistem sumber daya manusia dimilikinya. Agar bersaing, lembaga pemerintah dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan memepertahankan sumber daya yang berkualitas.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Palopo adalah salah satu unit bisnis yang berlokasi di dijalan Veteran, Tomarundung, Kecamatan Wara Utara, Kota Palopo. PT PLN (Persero) Unit Layan 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yaitu :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero)ULP Kota Palopo

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kota Palopo. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya. Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat memperdalam pengetahuan mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan bagi PT PLN (Peresero)ULP Kota Palopo agar dapat lebih memperhatikan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Agar tidak menjadi pembasan lebih luas dan menyimpang, maka perlu dibuatkan suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup dan batasan penelitian yaitu, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 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.

Pemantuan 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 pemantuan 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 adalah pemantuan, 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 di tetapkan. Pengawasan yaitu mengamati, mengarahkan serta memberikan nilai kepada bawahan yang telah diberikan wewenang kepada atasan sehingga bawahan dapat diberikan saksi secara struktural dan berkesinambungan(Arum Sari & Ratmono, 2021)

2.1.2 Tujuan dan fungsi Pengawasan

Tujuan pengawasan Juliana (2008:72) direncanakan untuk mengidentifikasi banyak faktor berbeda yang menghambat operasi dan menerapkan aksi

menyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menentukan apakah yang telah direncanakan dalam organisasi dapat bekerja dengan baik.

Juliana (2008:72), juga menjelaskan bahwa terdapat empat pengawasan yaitu:

1. Adaptasi lingkungan, tujuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan pada saat lingkungan internal dan eksternal.
2. Minimalkan kegagalan, kesalahan produksi yang diharapkan tidak mencapai standar yang telah ditentukan.
3. Minimalisir biaya, khususnya biaya kegiatan produksi maupun biaya lainnya.
4. Mengantisipasi kompleks suatu organisasi yaitu memastikan bahwa kompleks disuatu organisasi dapat diprediksi secara akurat (Maiti & Bidinger, 2017)

2.1.3 Prinsip prinsip Pengawasan

Untuk memantau dengan sukses sejalan dengan apa yang diproporsionalkan dengan keberadaan prinsip-prinsip kebijakan pengawasan. prinsip-prinsip antara lain sebagai berikut:

1. Adanya rencana yang diberikan dalam pemantauan kinerja perencanaan, pelaksanaan, pemantuan disusun dengan cermat sehingga rencana tersebut, dapat digunakan sebagai alat atau standar untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan kinerja pelaksanaan pengendalian.
2. Adanya pemberian perintah atau arahan dan wewenang kepada bawahan.
3. Dapat mencerminkan kebutuhan dari sifat yang beragam dari setiap kegiatan yang dipantau seperti produksi, pemasaran, keuangan dll. Hal ini memerlukan pengendalian sistem tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
4. Dapat segera dilaporkan apabila terjadi anomali, kesalahan dan penyimpangan.

5. Pengawasan ini harus fleksibel, dinamis dan ekonomis
6. Dapat mencerminkan model organisasi misalnya setiap aktivitas pegawai harus tercermin dalam struktur organisasi setiap bagian yang ada harus memiliki jenis dan jumlah tertentu (Mastah bisnis, 2022)

2.1.4 Jenis-Jenis pengawasan

1. Pengawasan internal dan eksternal

Pengawasan internal adalah pengawasan yang dibuat oleh orang atau entitas yang di lingkungan unit organisasi yang relevan. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan mengawasi pemantauan unggul atau terpasang secara kontrol terintegrasi secara teratur memonitor inspeksi umum disetiap departemen regional dan memeriksa disetiap area organisasi. pemantauan eksternal yaitu proses pemeriksaan diluar unit organisasi pemantuan.

2. Kontrol pencegahan dan penekanan

Kontrol pencegahan atau biasa disebut kontrol preventif yaitu suatu kontrol yang dilakukan, untuk mencegah anomali. Biasanya pengawasan ini dilakukan oleh pemerintah dalam tujuan untuk menghindari adanya penyimpangan kinerja penyimpangan kinerja karyawan yang akan semakin membebani dan merugikan di organisasi. pengendalian preventif lebih bermanfaat dan bermakna jika dilakukan oleh atasan langsung, sehingga penyimpangan yang dapat dilakukandan dideteksi lebih segera.

Disisi lain, kontrol refresif atau kontrol penekanan adalah kontrol yang dilakukan atas suatu kegiatan setelah dilakukan pemantuan model ini biasanya dilakukan pada akhir tahun dimana yang di tetapkan kemudian diajukan untuk

pelaporan. Selain itu penyimpangan dan pengawasan telah dilakukan untuk menentukan kemampuan yang tdk biasa.

3. Pengawasan aktif dan pasif

Pengawasan tertutup (aktif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilakukan terhadap kegiatan yang bersangkutan. Hal ini berbeda dengan pemantuan jarak jauh (pasif) yang melakukan pengawasan dengan meneliti dan memeriksa surat-surat pertanggung jawaban dengan bukti yang ada (Friday, 2017)

2.1.5 Indikator pengawasan

Menurut Robbins dan Coulter dalam Satriadi (2016,p.290) ada empat indikator pengawasan yaitu:

1. pengaturan standar yaitu memberikan ukuran atau parameter dari hasil yang ingin dicapai untuk perbandingan ketika organisasi tersebut sedang berlangsung. Standar juga merupakan target yang harus dipenuhi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.
2. Pengukuran (Measurement) yaitu suatu proses yang dilakukan secara terus menerus dan akurat, baik dalam intensitas maupun dalam bentuk pengukuran harian, mingguan atau bulanan sehingga dapat mengetahui siapa yang diukur anatara kualitas dan kuantitas hasil.
3. Membandingkan (Compare) adalah membandingkan hasil yang diperoleh dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan, hasil kinerja dapat lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar

4. Take action atau melakukan tindakan adalah keputusan untuk melakukan tindakan korektif, jika sudah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dan realisasi maka perlu melakukan tindakan lebih lanjut berupa koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi (Saputra, 2019)

2.1.6 pengertian 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 mengenai 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 priode tertentu

2.1.7 faktor mempengaruhi kinerja karyawan

1. Disiplin

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin, karena disiplin adalah sikap penting yang dimiliki oleh karyawan suatu perusahaan atau organisasi. jika karyawan memiliki sikap disiplin maka dapat menjamin kelancaran perusahaan akan dilakukan karyawan akan didisiplinkan untuk mematuhi peraturan dan disiplin masyarakat dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh sebab itu perusahaan akan mengkompilasi kebijakan yang dapat mempengaruhi sikap disiplin karyawan.

2. Motivasi kerja

Pekerjaan elemen kedua dapat memepengaruh adalah motivasi, motivasi adalah dorongan dari masing-masing individu yang tampaknya bekerja dengan baik secara sadar atau tidak dalam mencapai tujuan tertentu.

3. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi atau Insentif juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Biasanya, kompensasi atau insentif ini dapat berupa bonus yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi ini juga dapat berupa promosi yang dapat membuat karyawan sama-sama bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya, selain promosi dan bonus, imbalan ini juga dapat berbentuk penghargaan lainnya.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya. Memang, karyawan dengan gaya kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan hasil yang baik dalam bekerja. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, hal ini jika bos perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tau bagaimana melindungi bawahannya, karyawan tidak akan berada dibawah tekanan yang tidak semestinya dan karyawan akan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena, jika lingkungan kerja disuatu perusahaan memiliki kondisi yang nyaman dan bersih dapat menciptakan suasana karyawandalam bisnis lebih tenang dan fokus pada kinerja kerja mereka . Tidak hanya itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan memperhatikan untuk kesehatan karyawanya

6. Pelatihan kerja

Pelatihan dan pendidikan profesional karyawan juga penting karena dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka. Secara khusus sangat diperlukan baik itu karyawan baru maupun karyawan sudah lama bekerja diperusahaan atau organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seiring waktu(Mekari, 2021)

2.1.8 Indikator kinerja karyawan

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas

Kualitas yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan yang diukur dengan kualitas dan penyelesaian tugas relatif terhadap keahlian karyawan tersebut

2. Kuantitas

jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, jumlah kinerja yang dapat diukur terhadap tujuan ketika merencanakan deskripsi pekerjaan

3. Ketepatan waktu

ketepatan waktu ini merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan karena faktor ini menjadi salah satu keakuratan suatu tujuan.

4. Efektivitas penggunaan sumber daya

Efektivitas penggunaan sumber daya yaitu untuk kualitas, kuantitas, dan peluang, direktur perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya serta indeks kinerja karyawan.

5. Mandiri

Mandiri adalah hal penting dalam indikator kinerja, karyawan independen tidak akan mengganggu kolega mereka, namun terlepas dari kemerdekaan penting, permintaan untuk kemampuan untuk bekerja di tim tidak boleh diabaikan.

6. Komitmen

Komitmen merupakan faktor yang akan menuntukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu terkait dengan masalah penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	(Arum Sari & Ratmono, 2021)	Pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Kota Metro	Kuantitatif	Kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT PLN (persero) UP3 Kota Metro
2	Ari Soeti yani & Ganda Kristanto (Yani, 2016)	Pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi	Kuantitatif	Penelitian ini membuktikan secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh

		sebagai variabel moderating pada Kopega PLN Sektor Priok Jakarta		signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Zahro Lasarik & Prof. Dr. Margono Setiawan, SE., SU (Pada <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh keselamatan kerja (K3) studi pada PT PLN UP3 Malang	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, namun keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dijadikan mediator meningkatnya kinerja karyawan yang dipengaruhi pelatihan dan

				pengawasan
4	Regina Amanda (Amanda, 2016)	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT Astra Internasional Tbk Waru	kuantitatif	Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan, dan pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
5	(Herdino & Andri, 2017)	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Holcin Indonesia	Verikatif atau uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengawasan

		cabang Perawang kabupaten Siak		secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Holcin Indonesia cabang Perawan Kabupaten Siak
6	(Rahman et al., 2018)	Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor PT PLN (persero) wilayah Sulselbar	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) wilayah sulsebar bagian sekretariat kota makassar belum efektif. Hal tersebut terjadi karena masih pegawai yang terlambat ke kantor dan masih ada pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan

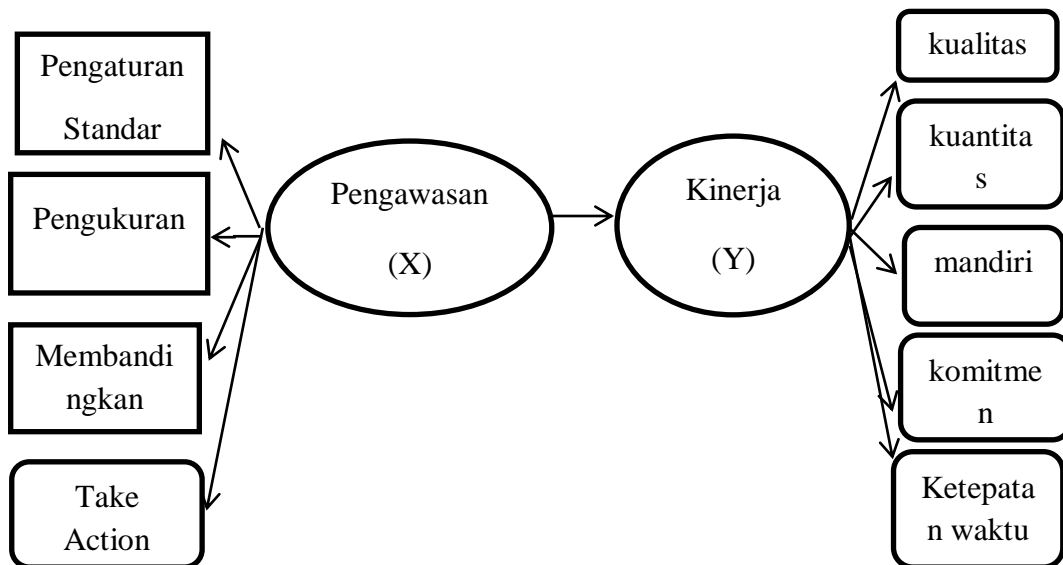
				hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 61,3%
7	(Rut Piorida Br Surbakti, 2022)	Pengaruh pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULP Berastagi	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan, supervisi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) ULP Berastagi
8	(Setiahadi et al., 2020)	Pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, supervisi, budaya

		karyawan		kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
9	(Setiahadi et al., 2020)	Pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN(Persero) UIW NTB UP3 Mataram	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan pengujian menunjukkan bahwa variabel dependen berpengaruh terhadap independen
10	(Maitimu et al., 2018)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja tidak memberikan

				<p>pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Ambon Kota</p>
--	--	--	--	---


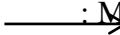

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independet). Yaitu pengawasan. Kinerja karyawan sebagai variable terikat (dependent). Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada gambar 2.1 Sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

-  : Variabel Penelitian
-  : Menghubungkan antara variabel X , Y
-  : Indikator

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada Bab terdahulu maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah Diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Eksplorasi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Informasi kuantitatif merupakan data yang dapat diinput ke dalam 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).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan PT PLN (persero) Kota Palopo waktu penelitian selama dua bulan setelah seminar proposal.

3.3 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.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan data yang berupa angka dianalisis menggunakan metode statistik. Sumber primer merupakan sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data melalui menyebar koesioner langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dikoesioner yang dikumpulkan dari tempat penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian lapangan yang dimaksud untuk memperoleh data primer melalui koesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang akan diisi dan dijawab oleh karyawan. Koesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

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

3.6.2 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 atau tidak, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan secara efisien dan efektif mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

3.6.3 kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah keberhasilan 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.

3.7 Instrumen Penelitian

Skala *likert* digunakan untuk pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel yang digunakan dalam setiap pengukuran menggunakan modifikasi skala *likert*. responden akan memilih tingkat kesetujuan

dan ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan tertentu. Skala *likert* akan dimodifikasi menjadi lima poin antara lain: Sangatsetuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Evaluasi yang dapat diberikan untuk tanggapan tersebut adalah, SS (sangat setuju) diberi nilai 4, tanggapan yang sesuai S (setuju) diberi nilai 3, TS (tidak setuju) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1 (Juwita, 2017).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validasi dapat digunakan dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Koesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner. realibilitas sebenarnya menyinggung 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 pengenaaan tes pada sekelompok individu sebagai objek untuk melihat konsistensi antata butir (item) atau antar bagian dalam skala, karna pendekatan ini dipandang praktis, ekonomis, serta berefisien tinggi.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan beberapa kali dalam mengukur serta menghasilkan obyek yang sama. Koesioner bisa dikatakan realibel 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).

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu proses pengelolaan data untuk menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data menjadi lebih mudah dan dimengerti dan berguna sebagai solusi suatu permasalahan khususnya yang berhubungan dengan penelitian. Mengidentifikasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3.8.1 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

3.8.2 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 $\text{sig} < (0,05)$. 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).

3.8.3 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).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Palopo, terletak di belahan Utara Sulawesi Selatan dengan jarak 380 km dari Kota Makasar, Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan. Berada 2053'15" – 3004'08" Lintang Selatan dan 120003'10" – 120014'34" Bujur Timur Wilayahnya secara geostrategis baik, merupakan simpul dari beberapa kegiatan pembangunan ekonomi bagi wilayah interland. Berpeluang besar dalam dan sinergitas antar wilayahnya. Merupakan pertemuan arus lalu lintas darat yang menghubungkan antara Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Luas Wilayah Kota Palopo mencapai 258,7 km² yang berbatasan dengan beberapa kabupaten di antaranya kabupaten di antaranya Kabupaten Luwu disebelah Utara dan selatan, Kabupaten Toraja Utara di sebelah Barat dan Teluk Bone di sebelah Timur.

Lanskap Kota Palopo terdiri dari daerah pesisir di bagian Timur, pegunungan di bagian Barat, dan dataran rendah memanjang dari utara sampai Selatan. Dengan lanskap demikian, pengembangan Kota Palopo di masa depan sangat terbatas pada Wilayah Tengah (dataran) yang memanjang dari selatan ke utara, dengan luas spasial k.1. 35% dari total luas Wilayah Kota Palopo.

Penduduk Kota telah mencapai lebih 250 ribu jiwa, laju pertumbuhan penduduk dalam waktu tiga tahun terakhir rata-rata diatas 3% (tiga persen) per tahun. Sebaran penduduk meskipun tidak merata dan cukup bervariasi, namun terdapat tiga (tiga) kecamatan yang berada di pusat pertumbuhan kota dengan kepadatan penduduk terbilang tinggi. Ketiga Kecamatan dimaksud adalah

Kecamatan Wara dengan kepadatan 2,697 jiwa per KM², Kecamatan wara TIMUR dengan angka kepadatan sebesar 2.566 jiwa per km² dan kecamatan Wara Utara dengan angka kepadatan sebesar 1.796 per km² pada tahun 2022 kepadatan penduduk untuk ketiga kecamatan di atas di proyeksikan masing-masing Wara 3.624 per km², Wara Timur 3.448 per km², dan Wara Utara 2.414 per km².

Selama periode 2009 – 2013 pertumbuhan ekonomi Kota Palopo relatif baik, rata-rata pertumbuhannya sebesar 8,20 persen. Angka pertumbuhan ini sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi Sulawesi Selatan yang mencapai 7,62 persen. Pertumbuhan ini dipicu oleh kinerja positif semua sektor, kecuali sektor pertambangan dan penggalian yang berkontraksi (tumbuh negatif) sebesar 10,57 persen. Kinerja terbaik pada sektor keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan yang tumbuh hingga 16,14 persen. Perekonomian Kota Palopo semakin menunjukkan perkembangan pesat, seiring dengan jumlah penduduk dan pemukiman ikut bertambah.

b. Sejarah PT PLN (Persero) Kota Palopo

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

Pada tahun 1972 pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Pada tahun 1990 melalui peraturan pemerintah nomor 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketengaan listrikan. Tahun 1992 pemerintah memberikan kesempatan pada sektor swasta untuk bergerak pada dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan diatas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan perseroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Selatan, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat NO. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpin PLN Eksploitasi VI NO. 001/E.VU 1968 dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitas VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja. Berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum dan Tenaga Listrik NO. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi pembagian tugas, perusahaan Umum PLN Eksploitasi VI BERUBAH MENJADI Eksploitas VIII. Sebagai tindakan lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri NO. 013/PRT/19735 sebagai pengganti Menteri NO. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksanaan yaitu proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK NO. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitas VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Berdasarkan PP NO. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga diubah berubah namanya menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja, sejalan dengan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Cent dan sebagai tindakan lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PLN (Persero) NO 01. K/01/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) wilayah Palopo berubah menjadi PT PLN (PERSERO) Unit Bisnis Wilayah Palopo.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

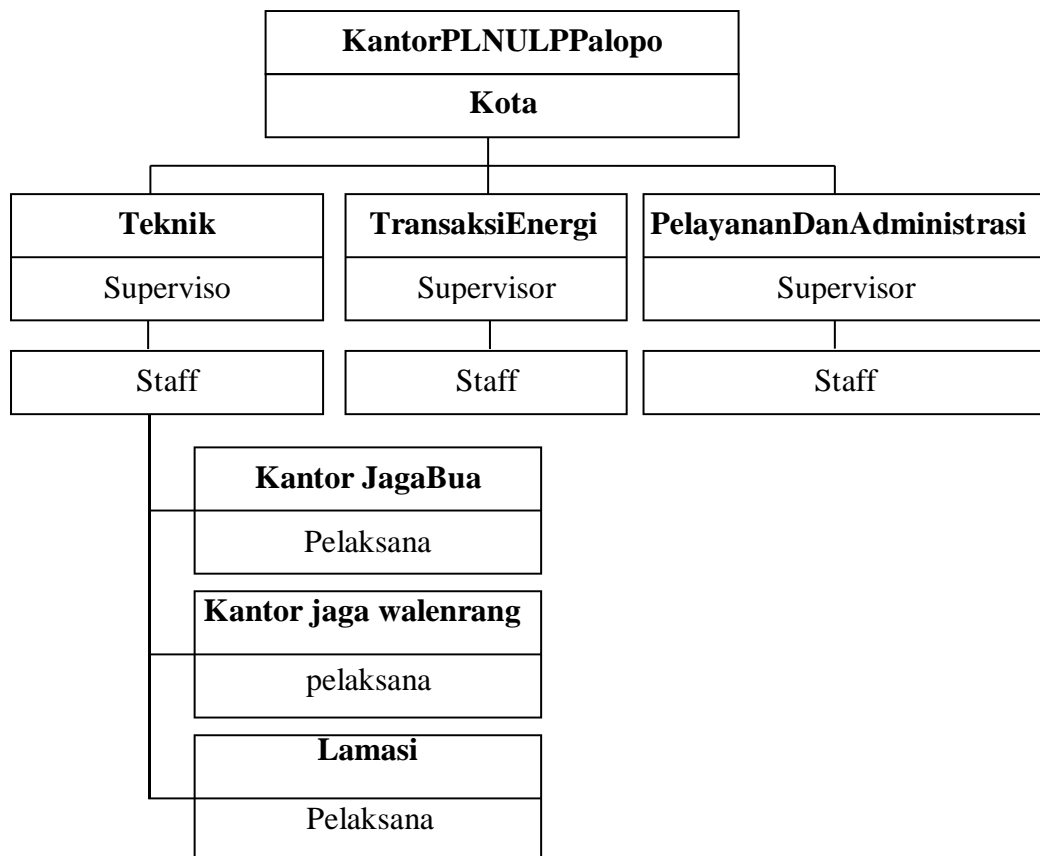
Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b.Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

4.1.3 Struktural organisasi

Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik merupakan suatu wadah atau sarana untuk mencapai tujuan perusahaan.



Gambar 4.1 Stuktur organisasi

4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan

Beberapa tugas dan tanggung jawab karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo berdasarkan struktur organisasi diatas yaitu :

1. Tugas dan tanggung jawab Manejer
 - a. Mengkoordinasikan tugas untuk mencapai target kinerja perusahaan.
 - b. Mengkoordinasikan pengelolaan rekening, operasidan pemeliharaan tenaga listrik, pengendalian losses, pembangkitan serta keuangan dan administrasi
 - c. Mengkoordinasikan pengelolaan sumber day manusia (SDM) sesuai kewenangan sehingga mencapai target dan memenuhi citra perusahaan
 - d. Memonitor pelaksanaan action pian strategi pencapaian target kinerja perusahaan
 - e. Memonitor dan mengendalikan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi agar keandalan pasokan energi tenaga listrik tetap terjaga
 - f. Mengevaluasi dan bertanggung jawab atas updating data pelanggan (PDPJ) sehingga administrasi pelanggan tetap tertib
 - g. Memonitor dan mengevaluasi pengeluaran dan penerimaan dana imprest sehingga operasional perusahaan tetap lancar
 - h. Memonitor dan mengevaluasi piutang lancar menjadi piutang ragu-ragu dan pengusulan penghapusanya ke area untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan
 - i. Mengevaluasi penegihan kembali piutang ragu-ragu maupun piutang yang telah dihapuskan untuk meningkatkan pendapat

2. Tugas dan tanggung jawab Supervisor pelayanan Pelanggan dan Administrasi

- a. Melaksanakan fungsi tata usaha langganan
- b. Mengatur administrasi perkantoran, pemeliharaan gedung dan fasilitas kerja
- c. Mengelola fungsi keuangan
- d. Mengatur fungsi kehumasan
- e. Melaksanakan Administrasi Piutang Pelanggan Lancar
- f. Melaksanakan legalisasi rekening TNI/Polri
- g. Melaksanakan penagihan rekening PEMDA
- h. Melaksanakan tugas atau kegiatan yang ditetapkan pada cascading KPI atasnya
- i. Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya

3. Tugas dan tanggung jawab Supervisor Transaksi Energi

- a. Memastikan penghitungan kWh di jaringan Distribusi per penyulang
- b. Melaksanakan program penekanan susut kWh sesuai peta susut dan titik transaksi
- c. Melaksanakan program pendataan dan penertiban PJU ilegal secara swkelola, menggunakan tenaga alih daya maupun sama dengan instansi terikat
- d. Melaksanakan putusan sementara dan penyambungan kembali karena permintaan pelanggan
- e. Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan penyambungan dan pemutusan
- f. Memonitor pelaksanaan kegiatan P2 TL
- g. Memonitor DPM dan memelihara RBM
- h. Mengevaluasi data hasil pembacaan meter dan memproses menjadi rekening

- i. Memonitor pengendalian baca meter dan menindak lanjuti LBKB
 - j. Melaksanakan pembinaan petugas pembaca meter
4. Tugas dan Tanggung Jawab Supervisor Teknik
- a. Mengevaluasi penekanan gangguan penyulang, trafo JTR dan SR APP
 - b. Melaksanakan pengoperasian penyulang
 - c. Memonitor pemeliharaan GTT dan JTR Gardu Distribusi terpadu dan tuntas
 - d. Memonitor pelaksanaan teknik (JTM,GTT,JTR & SR APP)
 - e. Melaksanakan penormalan gangguan penyulang
 - f. Memonitor pelaksanaan Pengukuran Beban Gardu Trafo, Tegangan Ujung
 - g. Memeastikan perhitungan susut kWh di Jaringan Distribusi per Penyulang
 - h. Memastikan perhitungan susut kWh di Jaringan sesuai peta susut
 - i. Menyiapkan data usulan Pengembangan Jaringan
 - j. Memonitor pembangunan jaringan
5. Tugas Pokok Pelaksanaan Kantor Unit Pelayanan
- a. Melaporkan data potensi pasar dan segmentasi Pelanggan
 - b. Melaksanakan pencapaian tingkat mutu pelayanan
 - c. Melaksanakan program pengembangan pelayanan pelanggan
 - d. Melaksanakan program promisi, program Customer Value
 - e. Menyiapkan penerbitan SIP/SPJBTL
 - f. Melaksanakan pengolaan data (perhitungan) tagihan listrik (TUL III-09)
 - g. Memastikan tagihan listrik & tagihan listrik susulan
 - h. Melaksanakan tugas/kegiatan yang ditetapkan pada cascading KPI atasnya
 - i. Menyusun sistem manajemen untuk kerja setiap semester tahun berjalan

- j. Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya

Selain posisi karyawan tetap yang dijalankan diatas PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo juga memiliki karyawan *outsourcing* dari beberapa *vendor* yang mengisi beberapa posisi, seperti Rampal, Optel (Oprator *Telephone*), *Billman*, pelayanan gangguan, Tenaga Alih Daya, *security*, *Cleaning Service*, dan *Drive*.

4.2 Hasil Penelitian

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

Tabel 4.1Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	16	16,0 %
2	Perempuan	14	14,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden Laki-laki lebih banyak dibandingkn responden Perempuan dimana Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diatas dari hasil 30 responden yaitu Laki-Laki 16 atau 16,0% dan berjenis kelamin Perempuan yaitu 14 atau 14,0% jumlah responden Laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan karna PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo bergerak dibidang kelistrikan yang berfokus padang bidang teknik, yang kebanyakan merupakan pekerjaan lapangan, yang umumnya dikerjakan oleh laki-laki.

Tabel 4.2Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase
1	23-30	19	19,0%
2	30-50	11	11,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diatas dari hasil 30 responden yaitu dari umur 23-30 tahun yaitu 19 atau 19,0% karyawan , 30-50 yaitu 11 atau 11,0% ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo memiliki karyawan yang mempunyai usia beragam namun masih berada diusia produktif.

Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	16	16,0%
2	S1	14	15,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan diatas dari hasil 30 responden yaitu S1 14 atau 14,0%, SMA/SMK 16 atau 16,0% di PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	10	10,0%
2	>10 Tahun	20	20,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerjadiatas dari hasil 30 responden yaitu < 1 Tahun 10 atau 10,0%, >10 Tahun 20 atau 20,0% di PT PL (Persero) ULP Kota Palopo.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), hal itu menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar mencapai subjek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang di peroleh setelah penelitian adalah data yang valid menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner (Yulia, 2019).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua sisi dengan nilai signifikan 0,05 dengan jumlah responden 30 yaitu dengan nilai r tabel dalam penelitian ini 0,361. Pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrument penelitian :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir pertanyaan	R table	Nilai Kolerasi (Person correlation)	Keterangan
Pengawasan	X1.1	0,361	0,569	Valid
	X1.2	0,361	0,472	Valid
	X1.3	0,361	0,731	Valid
	X1.4	0,361	0,680	Valid
	X1.5	0,361	0,609	Valid

	X1.6	0,361	0,603	Valid
	X1.7	0,361	0,625	Valid
	X1.8	0,361	0,741	Valid
	X1.9	0,361	0,713	Valid
	X1.10	0,361	0,589	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,361	0,668	Valid
	Y2	0,361	0,617	Valid
	Y3	0,361	0,704	Valid
	Y4	0,361	0,514	Valid
	Y5	0,361	0,545	Valid
	Y6	0,361	0,708	Valid
	Y7	0,361	0,742	Valid
	Y8	0,361	0,773	Valid
	Y9	0,361	0,792	Valid
	Y10	0,361	0,717	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data statistik validitas SPSS versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 uji validitas melalui SPSS 22 dapat dilihat dari dua variabel pengawasan dan kinerja karyawan dinyatakan valid karna r hitung $>$ r tabel

4.2.2 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

No	Variabel	Cronbach Alpa	>/<	Standar Cronbach Alpa	Hasil
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 *cranbach alpa* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan relible, sehingga item-item pernyataan pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam peneletian ini.

4.3 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik dekriptif 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 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	30	29	40	34,60	3,338
Kinerja Karyawan	30	28	40	34,07	3,610
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Pengolahan data statistik deskriptif SPSS versi 22 (2022)

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

4.4 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

Tabel 4.8 Hasil Linear Sederhana

Coefficients^a

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

Sumber : Data Hasil Analisis Linier Sederhana SPSS Versi 22

Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu

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

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas dapat diambil suatu analisis bahwa :

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.

4.5 Pengujian Hipotesis

a. 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)

Coefficients ^a						
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.

b. Uji Koefisien Determinasi R^2

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

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,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.

4.6 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* $> 0,70$, sehingga data dapat digunakan dipenelitian ini. Hasil uji deskriptif diperoleh Minimum 29, 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 diperusahaan maupun organisasi disebabkan karna 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 di tentukan.

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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopomaka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawandi PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo.

5.2 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). *Pengaruhpelatihanpengawasanterhadap kinerjakaryawan yangdimediasi olehkeselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Studi PadaPT PLN (PERSERO)*

UP3 Malang). 1–14.

- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pt Pln (Persero) Wilayah Sulselbar. *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.