

**PENGARUH *PUNISHMENT* DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHARI LESTARI
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

SITI RIELCA RUMINDRA LUBIS

158320171



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH *PUNISHMENT* DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHARI LESTARI
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19


Access From (repository.uma.ac.id)

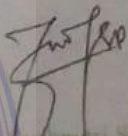
HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi: Pengaruh *Personnel* Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahari Lestari Medan
Nama: SITI RIELCA RUMINDRA LUBIS
NPM: 15.832.0171
Program Studi: Manajemen
Fakultas: Ekonomi Dan Bisnis


Ditutupi Oleh

Komis
Pembimbing


Dr. Zulkarnain Siregar, S1, MM
Pembimbing I


Yuni Wahyuni SE, M
Pembimbing II


Dr. Akhmad Elhasbi, SE, M
Dekan

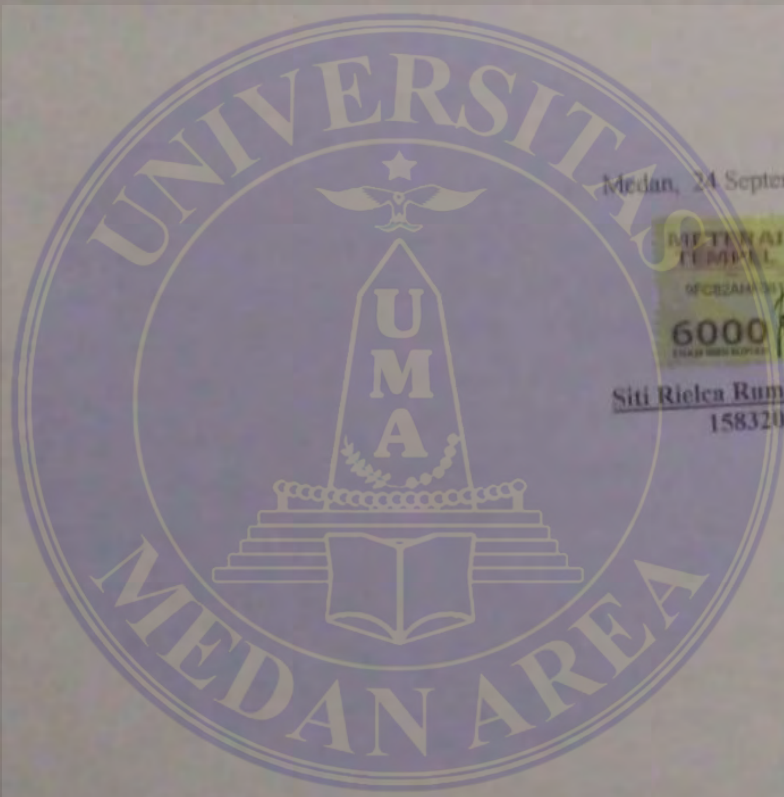

Teddi Prihadi SE, M
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 24 September 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sembarinya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 24 September 2019



Siti Rielca Rumindra Lubis
158320171

Abstrak

Pengaruh Punishment Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Lestari Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Punishment Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Lestari Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Bahari Lestari Medan sebanyak 89 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel *punishment* sebesar $4.309 > t_{tabel}$ sebesar 1.662 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pengawasan sebesar $4.650 > t_{tabel}$ sebesar 1.662 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $43.977 > 3.10$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *punishment* dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,421 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 42,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 45,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh *punishment* dan pengawasan. Sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Punishment*, Pengawasan, Kinerja

Abstract

The Effect of Punishment and Supervision on Employee Performance at PT. Bahari Lestari Medan

This study aims to determine "The Effect of Punishment and Supervision on Employee Performance at PT. Bahari Lestari Medan ". This type of research is associative, which is a study that asks the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Bahari Lestari Medan as many as 89 employees using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 89 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test, it can be seen that the t count on the punishment variable is $4.309 > t$ table is 1.662 with the probability of t, sig 0.000 is smaller than the significance limit of 0.05. Based on this value, the punishment variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the supervision variable at 4,650 > t table at 1,662 with a probability that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, the partial control variable has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the F test results obtained Fcount value of $43.977 > 3.10$ with sig 0.000 $< \alpha 0.05$, indicating H_0 is rejected and H_a is accepted, means that punishment and supervision simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. R Square value obtained is 0.421. To see the effect of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD is obtained = 42.1%. This figure shows that 45.9% of performance (the dependent variable) can be explained by punishment and supervision. The remaining 54.1% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Punishment, Supervision, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh *Punishment* Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Lestari Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan sebagai dosen sekretaris saya.
4. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, ST, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Yuni Syahputri SE,Msiselaku Dosen Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Agustus2019

Siti Rielca Rumindra Lubis
158320171

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1..Kinerja Karyawan	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	6
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	7
2.1.4. Indikator Kinerja	9
2.2. <i>Punishment</i>	
2.2.1. Pengertian <i>Punishment</i>	10
2.1.2 Tujuan <i>Punishment</i>	12
2.1.3 Jenis-jenis <i>Punishment</i>	12
2.1.4 Indikator <i>Punishment</i>	13
2.3. Pengawasan	
2.3.1. Pengertian Pengawasan	13
2.3.2. Prinsip-prinsip pengawasan.....	14
2.3.3. Indikator Pengawasan	17

2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Konseptual	20
2.6. Hipotesis Penelitian	21

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel	23
3.3. Defenisi Operasional	24
3.4. Jenis dan Sumber Data	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data	25
3.6. Teknik Analisis Data	26

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	31
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	31
4.1.2. Struktur Organisasi	32
4.1.3. Penyajian Data Responden	34
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	35
4.2. Pembahasan	50
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	50
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3. Uji Statistik	56
4.2.4. Uji Hipotesis	58
4.2.5. Koefisien Determinasi	60
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

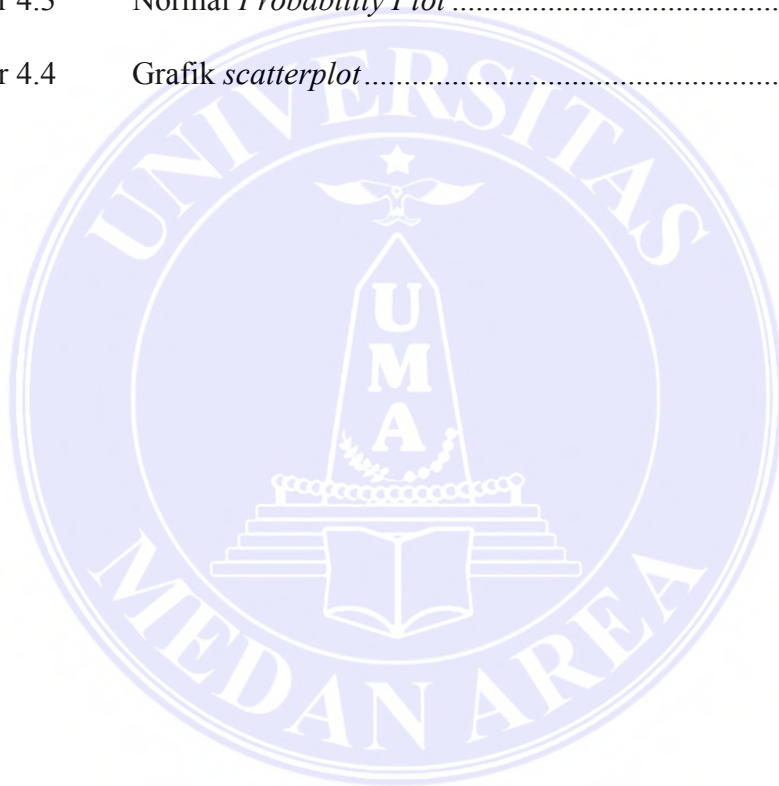
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2	Operasional variabel	24
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.2	Usia Responden	34
Tabel 4.3	Pertanyaan 1	36
Tabel 4.4	Pertanyaan 2.....	36
Tabel 4.5	Pertanyaan 3.....	37
Tabel 4.6	Pertanyaan 4.....	37
Tabel 4.7	Pertanyaan 5.....	38
Tabel 4.8	Pertanyaan 6.....	38
Tabel 4.9	Pertanyaan 7.....	39
Tabel 4.10	Pertanyaan 8.....	39
Tabel 4.11	Pertanyaan 9.....	40
Tabel 4.12	Pertanyaan 10.....	40
Tabel 4.13	Pertanyaan 11	41
Tabel 4.14	Pertanyaan 12.....	41
Tabel 4.15	Pertanyaan 13	42
Tabel 4.16	Pertanyaan 14.....	42
Tabel 4.17	Pertanyaan 15.....	43
Tabel 4.17	Pertanyaan 16.....	43

Tabel 4.19	Pertanyaan 17.....	44
Tabel 4.20	Pertanyaan 18.....	44
Tabel 4.21	Pertanyaan 10.....	45
Tabel 4.22	Pertanyaan 20.....	45
Tabel 4.23	Pertanyaan 21.....	46
Tabel 4.24	Pertanyaan 22.....	46
Tabel 4.25	Pertanyaan 23.....	47
Tabel 4.26	Pertanyaan 24.....	47
Tabel 4.27	Pertanyaan 25.....	48
Tabel 4.28	Pertanyaan 26.....	48
Tabel 4.29	Pertanyaan 27.....	49
Tabel 4.30	Pertanyaan 28.....	49
Tabel 4.31	Estimasi Uji Validitas.....	50
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	52
Tabel 4.33	Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.34	Analisis Linear Berganda.....	57
Tabel 4.35	Uji Parsial (Uji t).....	58
Tabel 4.36	Uji Simultan (Uji F).....	59
Tabel 4.37	Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2	Histogram.....	53
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	54
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Penulis mengambil penelitian ini dikarenakan kinerja menurun disebabkan salah satu faktor yang mendukung seperti *punishment* dan pengawasan karena terlihat *punishment* semakin meningkat dan pengawasan yang kurang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *punishment* yang merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan, *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Selain faktor *punishment*, faktor pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan pengawasannya secara maksimal oleh pimpinan kepada karyawannya merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja. Pengawasan perlu dilakukan secara optimal, yaitu dilakukan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi perusahaan dalam merealisasikan suatu tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis dan pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan agar lebih baik.

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan penelitian lapangan pada PT. Bahari Lestari Medan, terlihat fenomena masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor *punishment* dan pengawasan yang terlihat kurang berjalan dengan baik. *Punishment* yang terjadi di perusahaan ini adalah yang sering terjadi kepada karyawan yang selalu kena *punish* apabila mereka tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, laporan yang tidak sesuai dengan *deadline* yang terlalu cepat, mereka merasa tertekan dan tekanan yang terus diberikan sehingga menyebabkan karyawan tidak tahan akan *punishment* yang mereka terima seperti tidak keluarnya dipotongnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Permasalahan pengawasan yang mengakibatkan kinerja menurun yaitu masalah pengawasan yang kurang seperti masih meningkatnya jumlah absensi dan telat nya penyampaian laporan kepada perusahaan. Pengawasan yang kurang terlihat dilakukan oleh atasan yang menyebabkan para karyawan sering malas dan sering bolos dalam bekerja sehingga mereka melalaikan pekerjaan mereka karena atasan jarang ada ditempat. Hal tersebut membuat kinerja menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Punishment* Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Lestari Medan”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Bahari Lestari Medan ?
3. Apakah *punishment* dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.
3. Untuk mengetahui apakah *punishment* dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh *punishment* dan pengawasaan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.
2. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang *punishment* dan pengawasaan terhadap kinerja.
3. Bagi Pihak Lain, hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan terhadap memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang

ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambahkan referensi perpustakaan

4. Bagi akademis, hasil peneliti diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan *punishment* dan pengawasan terhadap kinerja



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:105) Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono, 2010:32). Demikian pula menurut Siagian (2012:168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. Sementara Rachmawati (2008:47) menyebutkan kinerja adalah sebagai suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta seberapa baik kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang

berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2008:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2009:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan

2.1.3 Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 *Punishment*

2.2.1 Pengertian *Punishment*

Menurut Ahmadi (2009:37) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya. Menurut Hasibuan (2009:37) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

Menurut Mangkunegara (2013:130). *Punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment*/

hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. menurut Rivai (2014:450) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Punishment (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara 2013:130). Sedangkan menurut Sardiman (2011:94) *Punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau punishment.

2.2.3. Tujuan *Punishment*

Menurut Soekanto (2009:67), *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan

punishment. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.2.3 Jenis- jenis *punishment*

Menurut Purwanto (2009:57) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment* Preventif

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment* preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari. *Punishment* ini meliputi: tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

2. *Punishment* Represif

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan- peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. *Punishment* ini meliputi: teguran, pemberhentian tunjangan,

pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

2.2.4. Indikator *Punishment*

Menurut Rivai(2014:450) ada beberapa indikator dari *punishment*. Adapun indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja .

2.3. Pengawasan

2.3.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.1.1. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan

- organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
 - c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
 - d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
 - e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
 - f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
 - g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
 - h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;

- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi penentuan ukuran atau pedoman baku standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini

dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

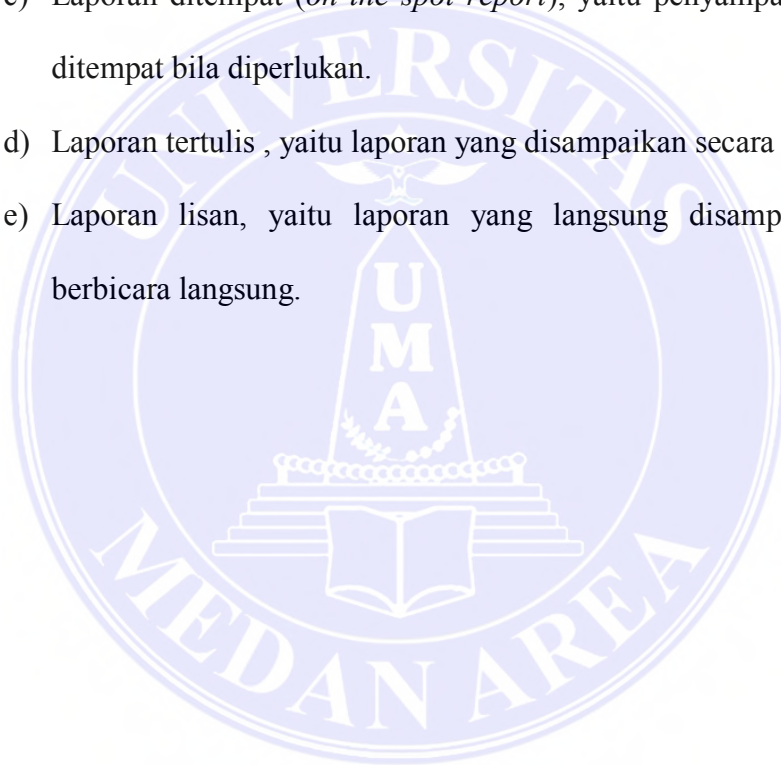
Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.1.2. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Adapun indikator-indikator pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2007:163) sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis , yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.
- e) Laporan lisan, yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung.



2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lina Marlina (2017)	Pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lentera Kencana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lentera Kencana
2	Kevin tangkuman (2015)	Pengaruh <i>Punishment</i> dan pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) cabang pemasaran sulutenggo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan <i>Punishment</i> dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) cabang pemasaran sulutenggo
3	Dodi Herdino (2017)	Pengaruh pengawasan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Holcin Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Holcin Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak
4	Kholil (2014)	Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran Sulutenggo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran Sulutenggo
5	Dwi Puspita Sari 2011	Pengaruh pengawasan Terhadap kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pengawasan

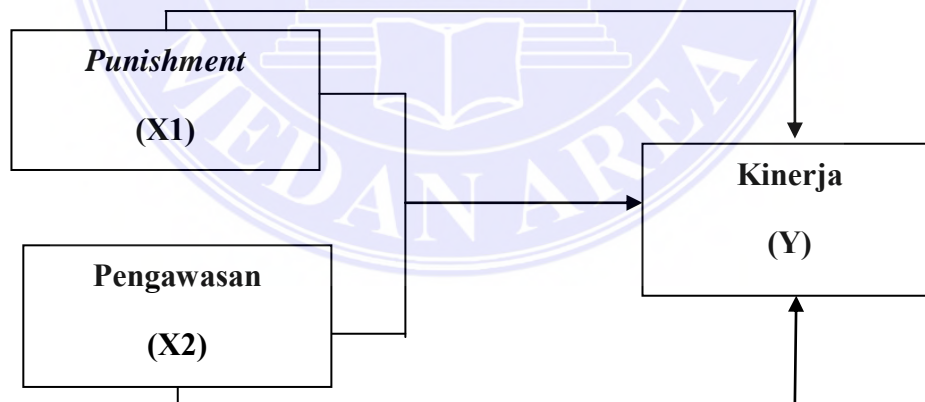
		Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang
--	--	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2012).

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh *punishment* dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini.

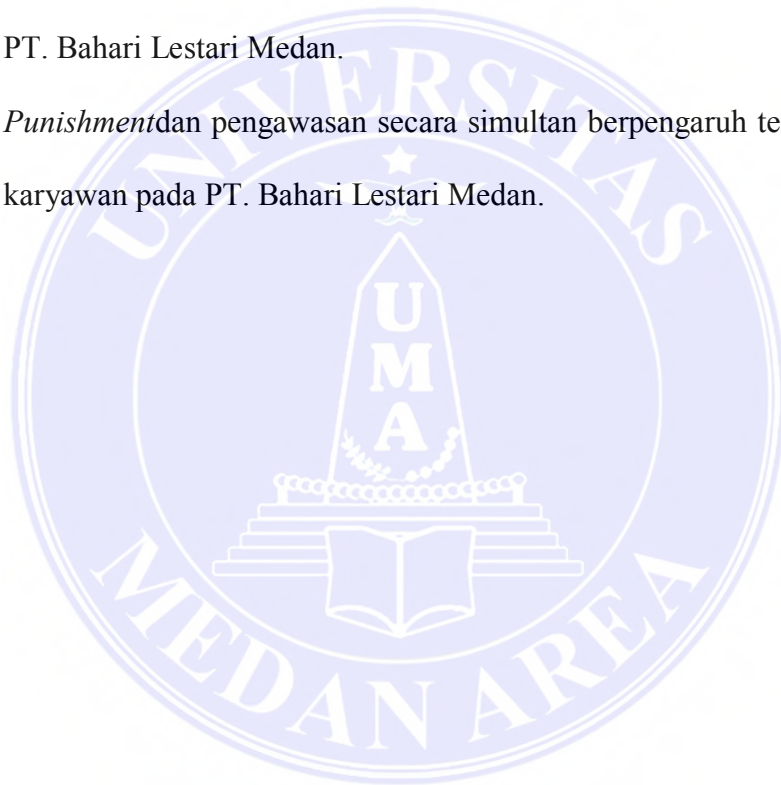


Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

1. *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.
3. *Punishment* dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada kantor PT. Bahari Lestari Medan, Jl. Dagan 5/6-C Sekip Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20113.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan juni sampai september 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2019					
		Jun	Jul	Agust	Sep	Okt	Sep
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PT. Bahari Lestari Medan yang berjumlah 89 orang karyawan.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor PT. Bahari Lestari Medan yang berjumlah 89 pegawai

3.3. Definisi Operasional

Tabel3.3
DefinisiOperasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono,2008:176)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>
Punishment (X1)	Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar... ..(Rivai,2014:450)	a. Hukuman Ringan b. Hukuman Sedang c. Hukuman Berat	<i>Skala Likert</i>
Pengawasan (X2)	Pengawasanadalahkegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaanterlaksanasesuaidenganrencana yang ditetapkandanatauhasil yang dikehendaki ..(Ibrahim, 2007:154),	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	<i>Skala Likert</i>

Sumber: (Wibowo, 2008),(Ahmadi,2009), (Ibrahim,2007)

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawankantor PT. Bahari Lestari Medan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan padakaryawankantor PT. Bahari Lestari Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memporeh keterangan dengan caramelakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari kantor PT. Bahari Lestari Medan
3. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4.
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's α . Metode ini diukur berdasarkan skala α Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan α dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai α Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai α Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai α Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai α Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai α Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data

dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Punishment

X_2 : Pengawasan

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel *independent* disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F , dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,1$).
Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak
 $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,1$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak
 $T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan variansi atau penyebar dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel *punishment* (X1), nilai t_{hitung} diperoleh 4.309 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.662 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.309 > t_{table} 1.662 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan (X2), nilai t_{hitung} diperoleh 4.650 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.662 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.650 > t_{table} 1.662 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan
3. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 43.977 > 3.10 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *punishment* dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,421. Angka tersebut menunjukkan

bahwa sebesar 42,1%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor *punishment* dan pengawasan Sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel *punishment*, untuk masalah yang sering terjadi pada salah satu pertanyaan kuesioner “Karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan” maka pihak perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya karena dengan *punishment* yang sesuai adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah perilaku seseorang atau sekelompok agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku dan *punishment* juga diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang menyimpang.
2. Untuk variabel pengawasan, untuk masalah yang sering terjadi pada salah satu pertanyaan kuesioner “Dengan adanya pengawasan langsung tentu akan menaikkan kinerja karyawan” terlihat karyawan akan langsung bekerja apabila dilakukan pengawasan secara langsung, maka pihak perusahaan disarankan hendaknya sering memberikan pengawasan langsung kepada para karyawan dalam bekerja, agar mereka fokus dan terpacu dalam bekerja sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu *punishment* dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung : Refika Aditama
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Dessler, Gary. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2012. **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto, 2010. **Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama**. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, (2012) : **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Purwanto. 2009. **Motivasi Pendidikan**. Edisi Kedua. Volume Empat. Bandung: Pustaka Rodakarya.
- Robbins, Stephen P. 2009. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Sukardi. 2011. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2009. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih Tjutju. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Dodi Herdino. 2017. **Pengaruh pengawasan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Holcin Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Devita Permata Sari. 2015. **Analisis Pengaruh kemepmimpinan, pengawasan dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Yoviana Cabang Semarang**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Dwi Puspita Sari. 2011. **Pengaruh pengawasan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Kholil. 2014. **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran Sulut tenggo**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Nailul Amaniati. 2010. **Pengaruh Pengawasan dan sanksi Hukum Terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Melayu Riau Pekanbaru**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis