

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.TIRTA SIBAYAKINDO  
KABUPATEN KARO**

**SKRIPSI**


**OLEH  
NURMEINI VERONIKA  
148320153**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**


Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo  
Nama : NURMEINI VERONIKA  
NPM : 148320153  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
Adelina Lubis, SE, M.Si  
Pembimbing I

  
Ahmad Prayudi, SE, MM  
Pembimbing II

  
Dra. Yuniyanti, SE, M.Si  
Dekan

  
Adelina Lubis, SE, M.Si  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 31 Mei 2018

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menggabungkan dua variabel atau lebih.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo yang berjumlah 500 orang. Sampel yang diambil sebanyak 83 orang dengan metode *simple random sampling*.

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel disiplin menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,328 dan variabel pengawasan kerja menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,474 yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk kuesioner disiplin  $0,000 < 0,05$  maka disiplin ( $X_1$ ) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner pengawasan kerja  $0,000 < 0,05$  maka pengawasan kerja ( $X_2$ ) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin ( $X_1$ )  $3,261 >$  nilai  $t_{tabel}$  1,66388 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan kerja ( $X_2$ )  $4,704 >$  nilai  $t_{tabel}$  1,66388 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  bahwa faktor-faktor disiplin dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $f_{hitung}$  30,845  $>$  nilai  $f_{tabel}$  3,11 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  bahwa faktor-faktor disiplin ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *R square* untuk kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo adalah 0,435. Hal ini berarti 43,5% variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) dan sisanya 56,5% ditentukan oleh variabel lain diluar kontribusi penelitian ini.

**Kata kunci : disiplin, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan.**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of discipline and work supervision on employee performance at PT. Tirta Sibayakindo Karo District. This type of research includes the type of associative research is a study that combines two or more variables.*

*The population of this research is all employees at PT. Tirta Sibayakindo Karo Regency, amounting to 500 people. Samples taken as many as 83 people with simple random sampling method.*

*The results of this study based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. Multiple linear regression test proved that the discipline variable showed the result with regression coefficient of 0.328 and the work supervision variable showed the result with regression coefficient of 0.474 which influenced the performance of the crew positively and significantly, the significant value for the discipline questionnaire  $0,000 < 0,05$  then the discipline (X1) significantly affect employee performance (Y) and significant value for job supervision questionnaire  $0,000 < 0,05$  then work supervision (X2) significantly affect employee performance (Y). The value of tcount variable of discipline (X1)  $3,261 > ttable$  value  $1,66388$  and significant value  $0,000 < 0,05$  and value of tcount of work supervision variable (X2)  $4,704 > ttable$  value  $1,66388$  with significant value  $0,000 < 0,05$  that factors discipline and work supervision partially have a positive and significant impact on employee performance. The value of fcount  $30,845 > ftable$  value  $3,11$  and significant value  $0,000 < 0,05$  that the discipline factor (X1) and work supervision (X2) simultaneously have positive and significant effect to employee performance (Y). R square value for employee performance (Y) at PT. Tirta Sibayakindo Karo District is 0.435. This means that 43.5% employee performance variation (Y) is influenced by the discipline variable (X1) and work supervision (X2) and the remaining 56.5% is determined by other variables beyond the contribution of this research.*

**Keywords:** *Discipline, work supervision, and employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmatnya dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Ada pun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo”**.

Perlu kita ketahui tujuan dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam pendidikan manajemen Strata I pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area (UMA) serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan diimplementasikan dan menjadi bekal penulis dikemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Didalam pengerjaan Skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu disini penulis sampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Prayudi, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Tedy Pribadi, SE. M.Si, selaku Sekretaris yang sudah banyak membantu dalam proses penyelesaian dari tahap proposal hingga sidang dari masukan-masukannya yang bermanfaat.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Kakak dan Abangku tersayang yang telah membantu, memberikan dorongan dan doanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat saya Christie, Rani, Rini, Hanna, Ocha, Nesia, Susi, Kiki, Naldi, Rida, Karnando, Bela delila, Ovi, Elvira, Ariani yang telah banyak membantu saya berupa motivasi, Doa, atau dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terkhusus juga buat Paune Luhut Gabe Silaban yang selalu menemani saya dan selalu sabar mendengar keluh kesah saya selama pembuatan skripsi ini.
11. Teman-teman stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, Mei 2018

Penulis,

Nurmeini Veronika  
14.832.0153

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Disiplin	
2.1.1 Pengertian Disiplin.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	7
2.1.3 Indikator Disiplin .....	7
2.2 Pengawasan	
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	8
2.2.2 Tujuan Pengawasan.....	9
2.2.2 Indikator Pengawasan .....	10
2.3 Kinerja Karyawan	
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.3.3 Indikator Kinerja karyawan.....	13
2.4 Penelitian Terdahulu .....	13
2.5 Kerangka Konseptual.....	14
2.6 Hipotesis.....	14

### III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	
3.1.1 Jenis Penelitian.....	16
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	16
3.1.3 Waktu Penelitian.....	16
3.2 Populasi Dan Sampel	
3.2.1 Populasi.....	17
3.2.2 Sampel.....	17
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	18
3.4 Jenis Dan Sumber Data	
3.4.1 Jenis Data .....	19
3.4.2 Sumber Data .....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.6 Teknik Analisis Data	
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	22
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	23
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	25
3.7 Hipotesis.....	26
3.8 Analisis Korelasi Determinasi.....	26

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian	
4.1.1. Tentang PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo .....	28
4.1.2. Visi Dan Misi PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo .....	31
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo .....	32
4.2. Hasil	
4.2.1. Deskriptif Hasil Penelitian .....	33
4.2.2. Karakteristik Responden .....	33
4.2.3. Deskripsi jawaban Responden .....	35
4.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
4.2.5. Uji Asumsi Klasik .....	54
4.2.6. Uji Regresi Linear Berganda .....	57



4.2.7. Uji Hipotesis .....	59
----------------------------	----

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	64
5.2. Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

No.	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu .....	13
3.1. Jadwal Penelitian .....	17
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	19
3.3. Skala Pengukuran Likert .....	21
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	33
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin .....	34
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	34
4.4. Deskripsi Jawaban Responden .....	35
4.34. Hasil uji validitas .....	53
4.35. Hasil uji reliabilitas data .....	54
4.36. Hasil uji multikolonieritas .....	56
4.37. Hasil uji regresi linear berganda .....	57
4.38. Hasil uji parsial .....	60
4.39. Hasil uji simultan .....	61
4.40. Hasil uji koefisien determinasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual .....	14
4.1. Struktur Organisasi .....	32
4.2. Grafik Histogram .....	55
4.3. Kurva P-Plots .....	55
4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	57



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu perusahaan yang berhasil memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan perusahaan lain. Perubahan lingkungan yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Persaingan dalam dunia bisnis menuntut semua perusahaan yang ada melakukan perubahan dan perbaikan yang sesuai dengan perkembangan yang ada sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Pencapaian tujuan perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik. Sebab manajemen sumberdaya manusia bukan hanya aktivitas strategis belaka, melainkan juga suatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumberdaya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian kelangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan. Untuk

meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Didalam penelitian ini hanya difokuskan pada faktor disiplin dan pengawasan kerja. Secara teori jika disiplin dan pengawasan kerja dapat berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik pula. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan-pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Kinerja juga jangan dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja berlangsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bias melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Apabila hal ini terjadidotomatis akan merugikan perusahaan.

PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran air minum dalam kemasan dimana air yang

digunakan langsung mata air pegunungan yang mengalir sendiri (*self-flowing spring*) karena dianggap mengandung komposisi mineral alami yang kaya nutrisi seperti kalsium, magnesium, potasium, zat besi, dan sodium. Pelaksanaan tugas manajemen sangat berperan aktif dalam meningkatkan profit perusahaan. Baik dari bidang produksi dan pada bidang lainnya. Sebagai seorang Manajer, kita harus mengetahui sistem untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo harus diteliti terlebih dahulu bagaimana sistem yang digunakan. Dengan ini peneliti akan meneliti Pengaruh Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati dan melihat masalah yang ada di lapangan, terdapat masalah yang berhubungan dengan disiplin yaitu, masih banyak karyawan yang mangkir, tidak tepat waktu dan terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Hal ini terjadi karena kurangnya rasa bertanggung jawab dan sayang akan pekerjaan yang sudah diperoleh karyawan. PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo sudah menetapkan peraturan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang tentunya mempunyai sanksi sesuai dengan apa yang dilakukan seperti karyawan melanggar disiplin kerja. Sudah ditetapkannya peraturan perjanjian kerja, tetapi masih banyak juga karyawan di PT. Tirta Sibanyakindo Kabupaten Karo yang melanggar perjanjian tersebut sampai mendapat Surat Peringatan dan pemecatan.

Dan fenomena yang terkait dengan pengawasan yakni kurangnya penilaian terhadap kinerja sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian maka sebagai indikator dari pengawasan yakni mengukur prestasi

kinerja karyawan. Maka menurut penulis peningkatan kedisiplinan dan pengawasan merupakan sebagai cara untuk mengantisipasi pengurangan karyawan kembali, dengan cara meningkatkan kualitas karyawan dengan sistem tertentu. Untuk mencegah terjadinya kesalahan seperti hal tersebut maka perusahaan harus melakukan pengawasan pada sistem kinerja karyawan. Sehingga disiplin kerja karyawan bisa diawasi dengan adanya pengawasan tersebut. Maka dengan demikian penulis mengamati pentingnya pengawasan dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo sebagai lokasi riset penelitian.

Penerapan pengawasan dan disiplin kerja yang ada di PT. Tirta Sibayakindo dapat bermanfaat dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Tidak jarang masalah timbul akibat kurangnya pengawasan pada karyawan dan juga diakibatkan dengan kurangnya kedisiplinan pada proses kerja karyawan. Sehingga penulis mengambil judul pengaruh pengawasan dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo?
2. Apakah Pengawasan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo?

3. Apakah Disiplin dan Pengawasan kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tirta Sibyakindo Kabupaten Karo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data secara khusus. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibyakindo Kabupaten Karo.
2. Untuk Mengetahui Pengawasan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibyakindo Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin dan Pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibyakindo Kabupaten Karo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan.
2. Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang dilaksanakan di penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi penelitian selanjutan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Disiplin**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin**

Menurut Siagian (2008:305), Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan didalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Abdurrahmat (2006:172), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh Karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

#### a. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### b. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

#### c. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

### 2.1.3 Indikator Disiplin

Menurut Abdurrahmat (2006:173), Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah:

#### a. Balas Jasa

Balas Jasa mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik, maka kedisiplinannya pun semakin baik pula.

#### b. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### c. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

- d. Sanksi Hukuman  
Memberikan kesan enggan melakukan indisipliner bagi karyawan, karena mereka tidak mau menanggung resiko.
- e. Ketegasan  
Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam memberikan hukuman atas tindakan indisipliner karyawan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan, dengan begitu pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.

## **2.2 Pengawasan**

### **2.2.1 Pengertian Pengawasan**

Menurut Siagian (2008 : 125) Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hani Handoko (2003:359) Pengawasan kerja adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Hani Handoko (2003:360), Pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Pelaksanaan pengawasan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan, terutama terhadap karyawan. Pada dasarnya, setiap intruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan pun mampu mengambil tindakan apabila ada terjadi kesalahan, kelalaian akan tugas yang

dijalani oleh para karyawannya sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat.

Beberapa pengertian pengawasan menurut para ahli, yaitu:

- a. Menurut George R. Terry dalam (Manullang 2005:172) mengemukakan, *“control is to determine what is accomplishe, evaluate it, and apply corrective measures, is needed, to insur result in keeping with the plan”*. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.
- b. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert (2000) menurut mereka *control is the process of ensuring that actual activities conform the planned activities* artinya pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan yang sebenarnya sesuai kegiatan yang direncanakan.

### **2.2.2 Tujuan Pengawasan**

Menurut Silalahi (2003:181), Dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi agar berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan tujuan dari pengawasan adalah:

- a. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan
- b. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- c. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- d. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya
- e. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Manullang (2004:173), Agar tujuan tersebut tercapai dan benar-benar terealisasi tujuan utama pengawasan adalah agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

### **2.2.3 Indikator Dalam Pengawasan**

Menurut Hani Handoko (2003:362), Indikator dalam Pengawasan terbagi yaitu:

- a. Penetapan standar
- b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
- c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standard dan analisis penyimpangan
- e. Perbaikan atas penyimpangan

## **2.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja pada dasarnya dilihat dari dua segi, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja (faktualitas, relevansi, kebenaran, keseimbangan, keadilan dan akuntabilitas/ dapat dipercaya, ketertarikan, ragam penyajian, keaslian, kepuasan pribadi). Pengertian hasil kerja adalah keluaran

kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2006:78) berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

(Wibowo, 2007: 4), Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia.

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

Menurut Mathis dan Jackson (2006:83), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, diantaranya adalah :

- a. Kemampuan.
- b. Motivasi, dukungan yang diterima.
- c. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak bisa berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kinerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Gibson dan Inancevich (2004) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh:

- a. Harapan mengenai imbalan.
- b. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
- c. Persepsi terhadap tugas.
- d. Imbalan internal dan eksternal.
- e. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kinerja.

### 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006:378) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah :

- Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan
- Ketepatan Waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- Kehadiran, dalam kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan
- Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

### 2.4 PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

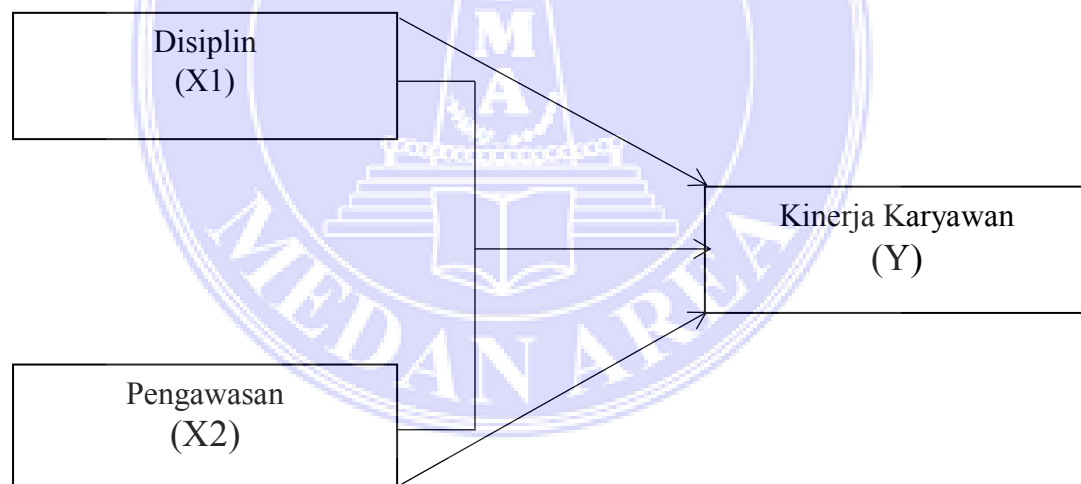
No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	$t_{hitung} 2,655 > t_{tabel} (\pm 1,98472)$ dengan taraf sig. 0,05, maka variable disiplin kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ruhana (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang	Hasil uji t variable Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} (4,651 > 1,990)$ maka Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan
3	Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah	Nilai $t_{hitung}$ variable pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 4,988 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan $H_1$ diterima dan $H_0$ ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel} (4,988 > 2,022)$ yang berarti bahwa variabel pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



## 2.5 KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut Hamid (2007) Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan.

Menurut Siagian 2000:133 menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Adanya pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diilustrasikan melalui definisi operasional yang diaplikasikan dalam bentuk Gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2016:63) hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibanyakindo Kabupaten Karo.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibanyakindo Kabupaten Karo.
3. Ada Pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibanyakindo Kabupaten Karo.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:3), Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapakah eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin (X1) dan pengawasan (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Tirta Sibayakindo yang beralamatkan Jalan Medan - Berastagi, km 55, Daulu, Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, 22152. Telp (0628)91188

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan. Penelitian dilakukan dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan mei 2018. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal		■	■	■																
2	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■	■	■	■								
4	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
5	Seminar Hasil																	■	■	■	■
6	Sidang Skripsi																				■

## 3.2 Populasi dan sampel

### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang ada pada karyawan PT. Tirta Sibyakindo Kabupaten Karo berjumlah 500 orang.

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling dengan menggunakan teknik slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

dalam penelitian ini, N = 500

e = 10 %

jadi jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{500}{1 + (500 \times 0,1^2)}$$

$$= 83$$

Jadi jumlah sampel yang diambil 83 dari seluruh populasi yang berjumlah 500 karyawan

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Seorang peneliti dalam mengukur variabel, biasanya menggunakan atau bercermin pada teori atau pendapat-pendapat para pakar yang sudah ada atau bisa juga pendapat sendiri, apabila teori dan pendapat-pendapat tersebut relevan dengan perkembangan keilmuan sekarang ini dan dapat dijamin kualitas keilmiahannya.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin (X1)	Abdurrahmat (2006:172) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.	Abdurrahmat (2006:173) 1. Balas Jasa 2. Keadilan 3. Pengawasan Melekat 4. Sanksi Hukum 5. Ketegasan	LIKERT
Pengawasan (X2)	Manullang (2005:172) berpendapat bahwa pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.	Hani Handoko (2003:362) 1. Penetapan standar 2. Penentuan pengukuran 3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan 4. Perbandingan pelaksanaan 5. Perbaikan atas penyimpangan	LIKERT
Kinerja Karyawan (Y)	Mathis dan Jackson (2006:78) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan	Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006:378) 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	LIKERT

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung.

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner

dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada karyawan PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

- b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

### 3.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari:

- a. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, dan literatur.

- b. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan seluruh pegawai tetap di PT Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan beberapa teknik yaitu:

1) Pengamatan (*Observation*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diselidiki dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo.

2) Wawancara (*Interview*)

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.

3) Angket (*Questionnaire*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (nasabah) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1



### 3.6 Teknik Analisi Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:121), instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid atau dapat digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 23. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Reliabilitas ditentukan melalui rumus *Cronbach Alpha* yaitu :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = jumlah butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  = Varians total

Butir pertanyaan akan ditentukan reabilitasnya sebagai berikut:

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis  $45^\circ$ .

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,05, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika Jika nilai signifikan hitung kurang dari  $\alpha = 5\%$ , maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi Disiplin terhadap kinerja karyawan

$\beta_2$  : Koefisien regresi Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

$x_1$  : Disiplin

$x_2$  : Pengawasan Kerja

e : Standart error

### 3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji koefisien determinasi.

#### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ( $\alpha = 0.05$ )

Kriteria pengujian :

$$t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

#### b. Uji Simultan (uji-f)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ( $\alpha = 0.05$ )

Kriteria pengujian :

$$F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

### 3.8 Analisis Korelasi Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014 ; 185).

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.



## DAFTAR PUSTAKA

Ruhana, Ika. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26, No. 2 September 2015

Situmeang, Romauli. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 2, No. 02 May 2017

A. Anwar Mangkunegara. 2004 M. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Rosda Karya

Fathani, Abdurrahmat, 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Gibson dan Ivancevich, 2004. Organisasi. Edisi kedelapan, Jilid 2. Binarupa Aksara; Jakarta

Handoko, T. Hani. 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2 : BPF E Yogyakarta

Kurniawan, Albert. (2014). Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Manullang, M. 2004. Dasar – Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajahmada University Press

\_\_\_\_\_. 2005. Dasar-dasar Manajemen. Gajah Mada University Press P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar P. 2010. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis. Robert L dan John H Jackson. 2006 *Human Resource Management*. Terjemahan. Edisi kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta

Patilima, Hamid. (2007) Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_.2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&O. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Stoner, J.A.F, Freeman R.E, Gilbert D.R, 2000, Manajemen (terjemahan), Jilid 1 PT Prenhallindo, Jakarta.

Ulbert Silalahi, 2003, Studi Tentang Ilmu Administrasi, Cetakan kelima, Bandung:Sinar Baru Aglesindo.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Press.

## LAMPIRAN 1

## KUESIONER



**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO KABUPATEN  
KARO**

---

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, Saya sangat mengharapkan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Kuesioner ini hanya digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

**I. DATA RESPONDEN**

1. Nama :
2. Usia : a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d. >36 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| KS  | = Kurang Setuju       | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

**A. PERNYATAAN**

**Tabel Penjelasan Untuk Variabel Bebas Disiplin**

No	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS
<b>Balas Jasa</b>						
1	Perusahaan memberikan upah tambahan kepada saya saat melakukan pekerjaan diluar jam kerja (lembur)					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan ke perusahaan					
<b>Keadilan</b>						
3	Beban kerja dibagi sesuai jabatan dari perusahaan					
4	Keadilan dalam pemberian sanksi diberikan kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan					
<b>Pengawasan Melekat</b>						
5	Pengawasan secara langsung dari atasan mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja					
6	Adanya pengawasan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
<b>Sanksi Hukuman</b>						
7	Sanksi hukuman diberikan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dilakukan					
8	Pemberian sanksi hukuman, meningkatkan kualitas dalam bekerja					
<b>Ketegasan</b>						
9	Ketegasan atasan membuat saya giat dalam bekerja					
10	Atasan bertindak tegas dalam mengambil keputusan					

**Tabel Penjelasan Untuk Variabel Bebas Pengawasan**

No	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS
Penetapan Standar						
11	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar dari perusahaan					
12	Diperlukan penetapan standar untuk mengukur tingkat kinerja perusahaan					
Penentuan pengukuran/Penilaian Kerja						
13	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian atasan terhadap karyawan					
14	Dengan adanya penilaian kerja, saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan						
15	Dengan adanya pengawasan, maka pengukuran pekerjaan akan diketahui kualitas hasil pekerjaannya					
16	Pengawasan dengan bantuan CCTV akan lebih efektif bagi saya dan atasan dalam melakukan pengukuran pekerjaan					
Perbandingan Pelaksanaan dengan standard dan analisis penyimpangan						
17	Atasan memberikan peringatan kepada saya, jika melakukan penyimpangan/ kesalahan					
18	Atasan memberikan penghargaan kepada saya jika berprestasi baik					
Perbaikan atas Penyimpangan						
19	Atasan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan/ kesalahan					
20	Saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap dilakukannya evaluasi kerja					

**Tabel Penjelasan Untuk Variabel Bebas Kinerja Karayawan**

No	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS
Kuantitas Pekerjaan						
21	Pekerjaan saya dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang dilakukan					
22	Setiap pekerjaan yang saya lakukan memiliki tingkat kesalahan kecil					
Kualitas Hasil Pekerjaan						
23	Saya mampu bersaing baik dengan karyawan lainnya					
24	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan					
Ketepatan Waktu						
25	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
26	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kehadiran						
27	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung					
28	Saya hadir tepat pada waktunya					
Kemampuan Bekerjasama						
29	Saya dapat berkerjasama dengan rekan kerja dalam satu bagian dalam bekerja					
30	Saya mampu memberikan umpan balik kepada karyawan					

LAMPIRAN 2

TABULASI DISIPLIN (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	44
3	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	43
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
6	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
7	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	35
8	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	34
9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
10	5	5	4	4	5	3	5	2	4	5	42
11	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	43
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
15	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
18	5	4	4	4	2	2	4	2	2	4	33
19	5	4	4	4	2	2	4	2	3	4	34
20	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	46
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
23	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	36
27	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	32
28	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
31	4	4	3	2	2	4	3	4	4	1	31
32	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	46
38	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
39	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
40	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	30
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	2	4	4	3	5	5	43
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33

45	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39
46	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
47	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
48	4	4	4	4	3	2	3	5	4	4	37
49	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	41
50	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
51	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	41
52	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
53	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
55	5	5	4	4	1	2	4	5	4	3	37
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	38
58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
59	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	36
60	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
61	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	37
62	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	35
63	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
64	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
66	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
67	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
68	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
70	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
75	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	41
76	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
77	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	43
78	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	44
79	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	44
80	5	4	5	3	2	5	5	4	4	4	41
81	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
82	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
83	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42

TABULASI PENGAWASAN KERJA (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
10	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	39
11	4	5	1	4	4	5	5	5	4	4	41
12	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	37
13	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
14	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	39
15	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	37
18	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
19	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	42
22	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	39
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34
27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	42
31	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
33	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
37	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
39	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
40	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	30
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
45	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	42
46	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
49	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
50	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	41
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
52	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
54	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
55	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	41
58	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	31
59	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	44
62	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
65	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	39
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
67	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
68	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
69	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
70	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	36
71	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
75	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	43
76	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
77	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	45
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
80	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
81	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	40
82	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	43
83	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	42

TABULASI KINERJA KARYAWAN (Y)



No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
9	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
10	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	37
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
15	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
20	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
21	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	41
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
23	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
24	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
27	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
28	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
39	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
40	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
41	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
42	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
45	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
46	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43

47	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	44
48	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35
49	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	43
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
57	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	41
62	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	40
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
64	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
70	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
71	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
72	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
73	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
77	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
82	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	43
83	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47

### LAMPIRAN 3

### HASIL UJI SPSS

#### Frequency Tables

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Setuju	41	49.4	49.4	50.6
Sangat Setuju	41	49.4	49.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
Setuju	60	72.3	72.3	75.9
Sangat Setuju	20	24.1	24.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Kurang Setuju	13	15.7	15.7	18.1
Setuju	51	61.4	61.4	79.5
Sangat Setuju	17	20.5	20.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	13	15.7	15.7	16.9
Setuju	49	59.0	59.0	75.9
Sangat Setuju	20	24.1	24.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.6	3.6	3.6
Tidak Setuju	10	12.0	12.0	15.7
Kurang Setuju	22	26.5	26.5	42.2
Setuju	34	41.0	41.0	83.1
Sangat Setuju	14	16.9	16.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2

Tidak Setuju	9	10.8	10.8	12.0
Kurang Setuju	25	30.1	30.1	42.2
Setuju	38	45.8	45.8	88.0
Sangat Setuju	10	12.0	12.0	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	10	12.0	12.0	14.5
	Setuju	56	67.5	67.5	81.9
	Sangat Setuju	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.8	4.8	4.8
Kurang Setuju	14	16.9	16.9	21.7
Setuju	50	60.2	60.2	81.9
Sangat Setuju	15	18.1	18.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Kurang Setuju	9	10.8	10.8	13.3
Setuju	59	71.1	71.1	84.3
Sangat Setuju	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	13	15.7	15.7	16.9
Setuju	56	67.5	67.5	84.3
Sangat Setuju	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	3.6	3.6	3.6
Setuju	55	66.3	66.3	69.9
Sangat Setuju	25	30.1	30.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	58	69.9	69.9	69.9
Sangat Setuju	25	30.1	30.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.6	3.6	4.8

Kurang Setuju	16	19.3	19.3	24.1
Setuju	46	55.4	55.4	79.5
Sangat Setuju	17	20.5	20.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	16	19.3	19.3	20.5
Setuju	49	59.0	59.0	79.5
Sangat Setuju	17	20.5	20.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	16	19.3	19.3	20.5
Setuju	53	63.9	63.9	84.3
Sangat Setuju	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	



P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.6	3.6	3.6
Kurang Setuju	33	39.8	39.8	43.4
Setuju	34	41.0	41.0	84.3
Sangat Setuju	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Setuju	65	78.3	78.3	79.5
Sangat Setuju	17	20.5	20.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	15	18.1	18.1	19.3
Setuju	48	57.8	57.8	77.1

Sangat Setuju	19	22.9	22.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	5	6.0	6.0	7.2
Setuju	62	74.7	74.7	81.9
Sangat Setuju	15	18.1	18.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	7.2	7.2	7.2
Setuju	61	73.5	73.5	80.7
Sangat Setuju	16	19.3	19.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	61	73.5	73.5	79.5
	Sangat Setuju	17	20.5	20.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**P22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	14	16.9	16.9	18.1
	Setuju	58	69.9	69.9	88.0
	Sangat Setuju	10	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**P23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	61	73.5	73.5	78.3
	Sangat Setuju	18	21.7	21.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**P24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	16	19.3	19.3	20.5
Setuju	53	63.9	63.9	84.3
Sangat Setuju	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P25**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Setuju	66	79.5	79.5	81.9
Sangat Setuju	15	18.1	18.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

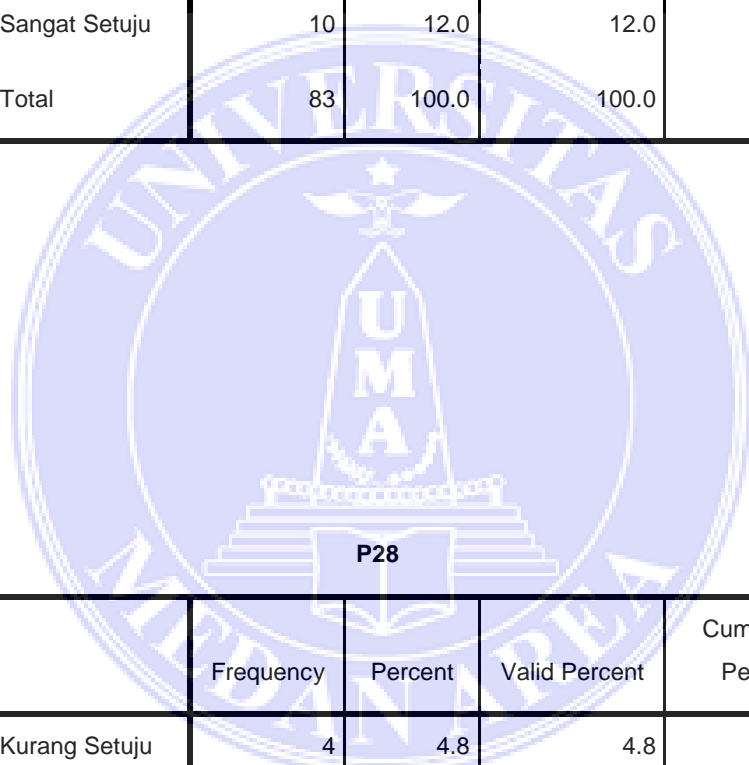
**P26**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	13.3	13.3	13.3
Setuju	57	68.7	68.7	81.9
Sangat Setuju	15	18.1	18.1	100.0

Total	83	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**P27**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	18	21.7	21.7	21.7
Setuju	55	66.3	66.3	88.0
Sangat Setuju	10	12.0	12.0	100.0
Total	83	100.0	100.0	



**P28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.8	4.8	4.8
Setuju	60	72.3	72.3	77.1
Sangat Setuju	19	22.9	22.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P29**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Setuju	64	77.1	77.1	78.3
Sangat Setuju	18	21.7	21.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**P30**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Setuju	63	75.9	75.9	78.3
Sangat Setuju	18	21.7	21.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**HASIL UJI RELIABILITAS  
DISIPLIN (X1)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	83	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

**PENGAWASAN KERJA (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

## KINERJA KARYAWAN (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

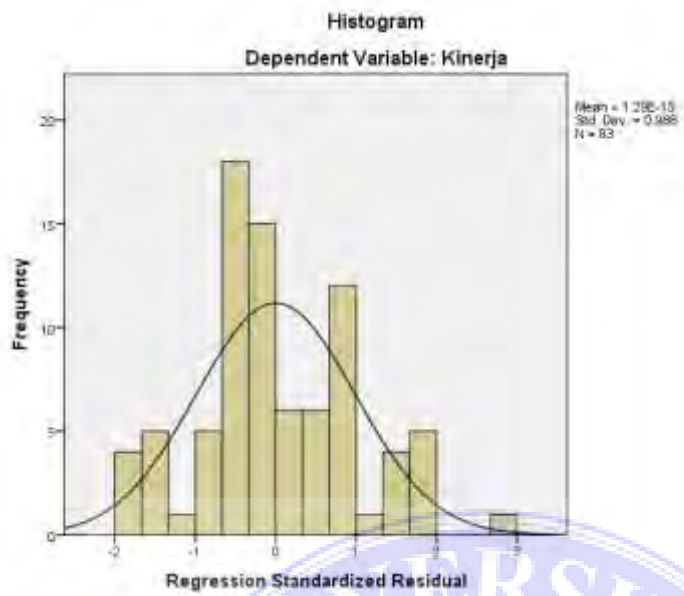
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

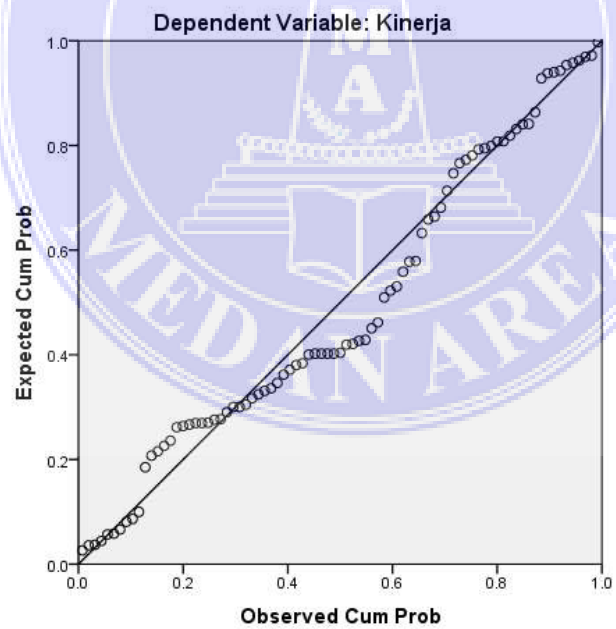
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

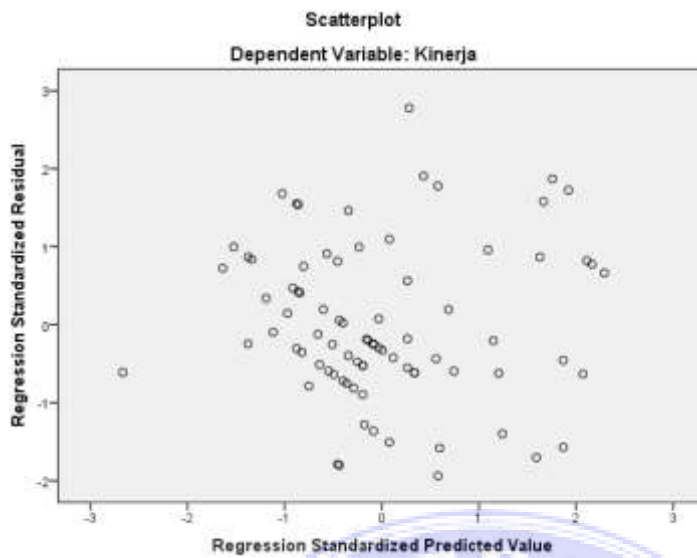
## HASIL UJI ASUMSI KLASIK





Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





### HASIL UJI HIPOTESIS

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.587	3.190		5.200	.000		
	Disiplin	.328	.102	.147	3.261	.000	.518	1.931
	Pengawasan	.474	.101	.549	4.704	.000	.518	1.931

a. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.506	2	223.253	30.845	.000 <sup>b</sup>
	Residual	579.036	80	7.238		
	Total	1025.542	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.435	.421	2.69034

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

