

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC
POWERINDO DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:
HARIANTO
160910285

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2020**

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC
POWERINDO DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
HARIANTO
160910285**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Harianto
NPM : 160910285
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC POWERINDO DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 18 Februari 2020

Yang menyatakan,

Harianto
160910286

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC
POWERINDO DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Harianto
160910285**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 19 Februari 2020



**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan metode eksplanatori digunakan sebagai desain penelitian. Dua jenis variabel bebas digunakan dalam penelitian ini yaitu: pengawasan kerja, disiplin pekerjaan dan satu variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sampel data dalam penelitian ini adalah 102 responden yang telah bekerja di perusahaan. Analisis Regresi Berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05, disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini, diterima. Sedangkan hasil hipotesis ke-2 ditunjukkan oleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05, disimpulkan bahwa hipotesis ke-2 dalam penelitian ini, diterima. Hipotesis ke-3 dalam penelitian ini ditunjukkan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05, disimpulkan bahwa hipotesis ke-3 dalam penelitian ini, diterima. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyse works supervision discipline of works towards employee's performance. Collecting data in this research are using questioner and explanatory were used as a design research. Two kind independent variables were used in this research namely: works supervision, discipline of works and one dependent variable used in this research was employee's performance.. Data sample in this research gathered from 102 respondent who had been working at the enterprise. Multiple Regression Analysis were used in this research. Result in detail of this research, shown that, works supervision influenced positively and significantly to employee's performance., it could be proved with the probability of Sig 0.000 < 0.05, concluded that 1st hypothesis in this research, accepted. Whereas result of 2nd hypothesis shown by discipline of works influenced positively and significantly to employee's performance, this could be proved with the probability of Sig 0.000 < 0.05, concluded that 2nd hypothesis in this research, accepted. 3rd Hypothesis in this research shown by works supervision and discipline of works had influenced positively and significantly to employee's performance. This could be proved with the probability of Sig 0.000 < 0.05, concluded that 3rd hypothesis in this research, accepted. Conclusion gathered on this research are works supervision has significantly impact to employee's performance, discipline of works has significantly impact to employee's performance, works supervision and discipline of works simultaneously has significantly impact to employee's performance.

Keywords; *control of works; discipline of works: employee's performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Centric Powerindo di Kota Batam” Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada program studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom, M.S.I. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., m.Si. selaku Kaprodi jurusan Manajemen.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
7. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.
8. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh hingga saat ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya. Akhir kata, terima kasih.

Batam, 18 Februari 2020

Hariato

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat secara teoritis	10
1.6.2 Manfaat secara praktis.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Pengawasan Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja.....	12
2.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan	13
2.1.3 Manfaat dan Keuntungan Pengawasan Kerja.....	15
2.1.4 Cara-Cara Pengawasan Kerja	15
2.1.5 Indikator Pengawasan Kerja	16
2.2 Disiplin Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	18
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2 Faktor Kinerja.....	23
2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran	28
2.6 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel	31
3.2.1 Variabel Independen.....	32
3.2.2 Variabel Dependen	32
3.3 Populasi Dan Sampel.....	34

3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Sampel	34
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	35
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.2	Alat Pengumpulan Data.....	36
3.5	Metode Analisis Data	37
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2	Uji Kualitas data	38
3.5.3	Uji Asumsi Klasik Regresi	40
3.5.4	Uji Pengaruh	43
3.5.5	Hipotesis	44
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	46
3.6.1	Lokasi penelitian.....	46
3.6.2	Jadwal Penelitian	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Profil Responden	47
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Status.....	49
4.2	Hasil Penelitian.....	51
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	51
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	61
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.2.4	Uji Pengaruh	67
4.2.5	Uji Hipotesis	69
4.3	Pembahasan	71
4.3.1	Pengawasan kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan.....	72
4.3.2	Disiplin kerja kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan...	72
4.3.3	Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.....	73
BAB V KESIMPULAN dan SARAN		74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran	75
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka pemikiran.....	29
Gambar 4.2 Diagram Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.3 Diagram Kategori Usia.....	49
Gambar 4.4 Diagram Status.....	50
Gambar 4.5 Lama Bekerja.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Centric Tahun 2019	6
Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan PT Centric Powerindo.....	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel Independen	33
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 3.3 Reliabilitas.....	39
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status	49
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.5 X1_1	51
Tabel 4.6 X1_2	52
Tabel 4.7 X1_3	53
Tabel 4.8 X1_4.....	53
Tabel 4.9 X1_5	54
Tabel 4.10 X2_1	54
Tabel 4.11 X2_2	55
Tabel 4.12 X2_3	56
Tabel 4.13 X2_4.....	56
Tabel 4.14 X2_5	57
Tabel 4.15 Y1_1	58
Tabel 4.16 Y1_2	58
Tabel 4.17 Y1_3	59
Tabel 4.18 Y1_4.....	59
Tabel 4.19 Y1_5	60
Tabel 4.20 Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X1)	61
Tabel 4.21 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	61
Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.22 K-S Test.....	64
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.25 Hasil Analisis Linear Berganda.....	67
Tabel 4.26 Hasil analisis Uji R Square.....	69
Tabel 4.27 Hasil Uji t	70
Tabel 4.28 Hasil Uji F	71

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Koefisiensi Korelasi Pearson <i>Product Moment</i>	38
Rumus 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan.

Konsep manajemen kinerja merupakan salah satu perkembangan yang penting dalam lingkup manajemen. Manajemen kinerja mulai terlihat bentuknya pada akhir 1980-an, berkembang dari kesadaran diperlukannya suatu pendekatan yang lebih berkesinambungan dan terpadu untuk mengelola dan memberikan imbalan bagi kinerja. Seringkali, suatu sistem penilaian kinerja dan penentuan gaji/upah yang dihubungkan dengan kinerja dikembangkan secara tidak sistematis dan diimplementasikan secara sporadis sehingga kurang memberikan suatu hasil yang diharapkan.

Suatu organisasi, baik besar maupun kecil, akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat kinerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat kinerja inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran, dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang.

Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi : (1) sasaran yang dicapai ; (2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) efektifitas kerja.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mendepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja memiliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan suatu cara untuk memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri. Manajemen kinerja, juga dapat dijadikan dasar bagi penentuan upah/gaji yang terkait dengan kinerja.

Pada prinsipnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik jika manajemen menerapkan standar operasi prosedur yang memadai bagi karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam kegiatan kerja sehari hari. Proses ini akan berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan konsep *planning*, *directing*, *actuating* dan *controlling* yang terjadwal dan tersistem dengan baik yang dikerjakan secara bersama sama oleh seluruh stake holder perusahaan seperti diutarakan oleh (Robbin 2014: 98). Keempat kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan pengawasan dan memberlakukan disiplin yang baik pada organisasi tersebut atau perusahaan tersebut.

Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan

meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah bidang perencanaan maka kegiatan berikutnya adalah pengorganisasian, dan pengarahan (Handoko, 2012: 84). Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT Centric Powerindo dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan sebagai bagian dari siklus kegiatan manajerial merupakan bagian awal sebelum segala sesuatu kegiatan dalam perusahaan berlangsung, karena perencanaan merupakan bagian yang akan menuntun perusahaan ke arah yang akan dituju. Dalam melakukan perencanaan maka pihak manajemen akan melakukannya dengan penuh pertimbangan. Salah satu hal yang harus dipertimbangkan adalah perlunya melakukan perencanaan dengan baik. Salah satu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang realistik.

Setelah perencanaan dibuat maka langkah kedua dari kegiatan tersebut adalah melakukan segala operasional perusahaan agar sesuai dengan perencanaannya. Aspek tersebut adalah pengawasan. Pengawasan adalah kegiatan manajerial yang berguna untuk melihat apakah segala sesuatu dalam perusahaan berjalan sesuai dengan perencanaan yang ada. Menurut (Handoko 2012: 89) pengawasan yang baik adalah pengawasan yang melekat, artinya pengawasan yang berada

pada jabatan itu sendiri dengan penuh kesadaran bahwa seorang karyawan bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian tujuan bersama..

Pengawasan yang baik dapat dilakukan dengan cara berjenjang dan dalam cakupan rentang kerja yang masuk akal. Seorang supervisor tidak akan terlalu optimum jika jumlah karyawan yang diawasi terlalu banyak, karena hal ini dapat menjauhkan dari aspek efektivitas. Demikian juga pengawasan tidak akan terlalu baik jika diberikan pada sekelompok pekerja atau karyawan, karena hal ini dapat dianggap tidak akan efisien dari sisi operasional (Manullang 2014: 101).

Aspek lain yang perlu dilakukan dengan baik oleh pihak manajemen terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan manajer untuk membuat karyawan itu disiplin (Husnan dan Handoko, 2012: 82). Disiplin adalah sikap moral dan etis yang menempatkan ego pribadi dibawah ego perusahaan, artinya bahwa meskipun kadang kadang tidak sejalan dengan keinginan diri pribadi namun tuntutan untuk tunduk kepada aturan perusahaan perlu dilakukan demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat memberi sumbangan nilai kepada organisasi dengan lebih baik dalam hal pencapaian kinerja perusahaan. Oleh karena itu disiplin karyawan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam hal seorang karyawan perlu diawasi dan diarahkan serta dimotivasi agar memiliki dan dapat menjaga disiplin kerjanya dapat lebih baik. Aspek disiplin ini dapat dilihat dari hal yang sifatnya fisik maupun nonfisik. Aspek fisik misalnya kedatangan kantor tepat waktu, mengembalikan perkakas kerja ke tempat semula, datang minimal tepat waktu atau lebih lambat,, serta segera selalu

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sasaran (Mnullang, 2014: 105).

Namun demikian corak manajerial ini tidaklah mudah untuk diterapkan, karena mengelola kelompok manusia jauh lebih sulit daripada mengelola barang. Banyak hambatan dan tantangan dalam mengelola pergawasan kerja dan disiplin kerja seorangh karaawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam aspek pengelolaan ini, pihak manajeral perlu memiliki ketrampilan atau seni mengelola mansusia dengan efektif dan efisien (Lewis, 2017: 32).

Perusahaan PT Centric Powerindo adala sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasangan dan perawatan intaslasi listrik di kota Batam. Sebagai sebuah perusahaan PT Centric Powerindo sering melakukan proyek pemasangan dan perawatan listrik yang berskala besar, tentu saja ini membuat pihak manajemen perusahann perlu perencanaan dan pengawasan serta penerapan disiplin yang baik dan terukur agar kinerja perusahaan menjadi unggul untuk dalam kompetisi.

Kompetisi yang tinggi ini memerlukan tingkat pengawasan dan kekompakan kerja antar tim yang tinggi, perusahaan perlu menerapkan disiplin yang tinggi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan

yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja yang baru pada hari pertama mereka bekerja. Sebab, mereka tidak dapat di harapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan / *procedure* atau kebijakan yang ada tidak di ketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya.

Seperti yang terjadi di PT Centric Powerindo dalam hal disiplin masalah kerja yang terjadi kurangnya disiplin sehingga terjadinya pekerjaan dalam suatu proyek yang tidak maksimal. Misalnya di PT Pan mendapatkan pekerjaan pemasangan *Gyproc Fire Line* target pekerjaan tersebut dari tanggal 26 September 2019 sampai dengan 01 Oktober 2019, jam yang di tentukan oleh PT Centric masuk ke PT Pan jam 08:15 yang bekerja 25 orang yang tepat waktu hanya 15 orang sisanya tidak tepat waktu datang ke PT Pan jadi pekerjaan tersebut jadi tidak berjalan dengan baik dan biasanya yang tidak tepat waktu akan diberikan sanksi atau teguran dari PT Centric / PT Pan kepada karyawan.

PT. Centric Powerindo atau disingkat dengan Centric merupakan perusahaan yang bergerak di bidang general *supplier*, *mechanical*, dan *electrical contractor*. Berikut ini disajikan jumlah karyawan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Karyawan Centric Tahun 2019

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Kantor	17
Lapangan	85
Jumlah	102

Sumber: PT. Centric Powerindo, 2019

Sedangkan jumlah data statistik untuk melihat tingkat disiplin karyawan dalam bekerja yang dilihat dari jumlah ketidak hadirannya dan keterlambatan dalam setiap bulannya disajikan dalam tabel data sebagai berikut

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan PT Centric Powerindo

Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	Prosentase Keterlambatan Dan Absen
Mei 19	Kantor	4	2	35.2%
	Lapangan	2	-	2.35%
	Jumlah	6	2	7.84%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Jun 19	Kantor	4	-	23,5%
	Lapangan	2	1	3.5%
	Jumlah	6	1	6.86%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Jul 19	Kantor	1	-	5.88%
	Lapangan	2	-	2.35%
	Jumlah	3	-	2.94%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Sept 19	Kantor	2	2	23.5%
	Lapangan	3	-	3.52%
	Jumlah	5	2	6.86%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Agus 19	Kantor	1	-	5.88%
	Lapangan	2	-	2.35%
	Jumlah	3	-	2.94%
Bulan	Pekerjaan	Terlambat	Absen	
Sept	Kantor	3	1	23.5%
	Lapangan	2	1	3.52%
	Jumlah	5	2	6.86%

Sumber:PT.Centric Powerindo, 2019

Dari data yang tercantum pada tabel 1.3 di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa, karyawan yang terlambat akan mendapat sanksi atau teguran dari perusahaan, kemudian karyawan yang absen akan dikenakan pemotongan gaji kecuali karyawan tersebut sakit. Selain itu karyawan yang tepat waktu pada jam kerja dan tidak absen selama satu bulan maka karyawan tersebut akan mendapatkan insentif dari perusahaan

Tingkat persaingan yang tinggi dan ketat dapat membuat PT Centric Powerindo dapat kalah bersaing dengan perusahaan sejenis jika, model pengawasan dan disiplin kinerja karyawan terus menunjukkan kecenderungan yang menurun atau tidak baik. Berdasar latar belakang ini dan upaya manajemen yang terus berlangsung untuk menumnuhkan kembali tingkat keuntungan dan mempersempit jumlah absensi karyawan inilah maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo di Kota Batam”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan sistem pengawasan, disiplin, dan kinerja kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kurangnya pendekatan dan pengawasan (*controlling*) dari pihak perusahaan terhadap karyawan
2. Banyak karyawan baik itu kantor maupun lapangan tidak tepat waktu dengan jadwal yang di tentukan oleh pihak perusahaan

3. Minimnya kesadaran disiplin setiap karyawan baik itu kantor maupun lapangan
4. Hasil kinerja karyawan yang berupa capaian minimum pekerjaan banyak yang tidak terpenuhi sehingga memaksa perusahaan melakukan lembur kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada pembahasan atas masalah pokok sesuai judul skripsi yang dibatasi dalam konteks permasalahan, yaitu sistem Pengawasan, Disiplin, dan Kinerja kerja karyawan PT. Centric Powerindo Di Kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Setelah dibatasi masalah apa yang akan diteliti, maka langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah. Perumusan masalah ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Dengan memperhatikan latar belakang dari penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT . Centric Powerindo di Kota Batam?
2. Apaka disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam?

3. Apakah pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuannya tersendiri. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1 Manfaat secara teoritis

- a. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan.
- b. Memperkuat teori yang sudah ada atau menambah teori yang sudah ada.

- c. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel Penambahan wawasan peneliti tentang pengawasan kerja, Disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan.
- d. Memberikan masukan kepada para akademis sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.
- e. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang serupa.

1.6.2 Manfaat secara praktis

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan untuk mencari solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan untuk menciptakan karyawan yang berkompetensi guna mencapai kinerja kerja yang bermutu bagi manusia.

- b. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.Centric Powerindo, mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel yang terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan Kerja

2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut (Siagian, 2014: 126) pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. "Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terry yang dikutip Winardi (2012: 395).

Pengawasan kerja melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan

secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. Sedangkan indikator pengawasan yang akan dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah sebagai berikut.

Menurut (Kadarman, 2012: 159) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Manajemen* (2013: 589). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktifitas pengawasan, antara lain:

2.1.2.1 Pengawasan Pendahuluan (Preliminary Control)

Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan implementasi kebijakan merupakan bagian dari fungsi pengawasan. Pengawasan Pendahuluan Meliputi :

1. Pengawasan Pendahuluan Sumber Daya Manusia.
2. Pengawasan Pendahuluan Bahan-bahan.
3. Pengawasan Pendahuluan Modal.
4. Pengawasan Pendahuluan Sumber-sumber daya finansial.

2.1.2.2 Pengawasan pada saat kerja berlangsung (Cocurrent Control)

Concurrent Control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka. *Direction Control* berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

1. Mengajarkan para bawahan mereka bahwa bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.
2. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.

2.1.2.3 Pengawasan *Feed back* (*Feed back Control*)

Sifat khas dari metode-metode pengawasan *feed back* (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode Pengawasan *feed back* yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu:

1. Analisis Laporan Keuangan
2. Analisis Biaya Standar

3. Pengawasan Kualitas
4. Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja

2.1.3 Manfaat dan Keuntungan Pengawasan Kerja

Menurut (Harahap, 2012: 313-315) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

2.1.4 Cara-Cara Pengawasan Kerja

Menurut (Imron, 2012: 8-9) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan Langsung (direct control)

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a. Inspeksi Langsung
- b. *On the spot observation*.

On the spot report Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar

seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2. Pengawasan Tidak Langsung (Indirect Control)

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

a. Tertulis

b. Lisan Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di duga dapat menyenangkan pimpinannya

2.1.5 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut (Siagian, 2014: 35) terdapat tiga indikator pengawasan kerja antara lain:

1. Kontrol Masukan

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

2. Kontrol Perilaku

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

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka.

4. Supervisi

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

5. Keselarasan Tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian [pekerjaan dan tujuan organisasi

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

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

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

2.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan mematuhi sudah ditetapkan oleh perusahaan

Menurut (Sutrisno, 2012: 94) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

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

Sedangkan menurut Handoko (2014: 87) disiplin kerja dalam suatu organisasi usaha berguna dalam memberi arah (direction), dan tata aturan yang dapat dijadikan panduan kerja untuk menertibkan kebeaturan yang telah disepakati bersama. Disiplin ini diperlukan demi menjaga agar jalannya organisasi terkontrol dan terus berada kerangka tujuan awal perusahaan atau organisasi tersebut.

Keberhasilan penerapan disiplin sangat bergantung dari kesadaran semua pihak dan melibatkan semua lini dalam setiap perusahaan. Yang paling dinanti oleh seluruh karyawan adalah adanya contoh dan teladan dari para pimpinan dalam menegakan dan mengikuti apa yang telah menjadi kesepakatan bersama dalam aturan aturan yang menjadi alat kontrol bagi setiap proses dan hasil

pekerjaan. Sedangkan aspek lain dari penerapan disiplin adalah adanya rewards dan punishment bagi setiap karyawan yang dapat mengikutinya dan sebaliknya bagi yang tidak mengikutinya. Penerapan ini penting karena jika seluruh pimpinan konsisten dapat menunjukkan contoh ini, maka hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja.

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

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 194) adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Dukungan dan kemampuan

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

2. Teladan pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan

harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

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

4. Waskat (pengawasan melekat)

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

5. Sanksi hukuman

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

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2012:76) secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang memiliki beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik;

(8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yaitu: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) melaksanakan suatu tanggungjawab; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan - penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Lijan Poltak, 2012: 5).

(Mangkunegara, 2011: 67) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “ *job performance* ” atau “ *actual performance* ” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Moehariono, 2012: 61) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(Wirawan, 2013: 5) memberikan definisi bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari ketetika energi kerja yang padanannya dalam

bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara 2012: 67).

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 67).

2.3.2 Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:54) kinerja (*performance*) seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.

2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor Organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan penghargaan struktur dan *job design*.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan hasil dari (Mangkunegara, 2012: 54):

1. Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut Individu meliputi faktor individu dan faktor psikologi.
2. Upaya Kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Faktor – faktor terdiri faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2013: 69). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan jika karyawan mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya – upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang

yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013: 67) Indikator – indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*conseptual skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan tehnik (*technical skill*).

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

4. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

5. Ketercapain sasaran peusahaan

Sasaran perusahaan yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian sesuai dengan topik penelitian ini, maka penelitian terdahulu berkaitan dengan sebagai berikut:

1. Sondole dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel bebas lainnya adalah pengawasan (X3). Dan variabel terikat kinerja Karyawan .Hasil dalam penelitian ini adalah :Disiplin

berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Pertamina Bitung. Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung. Pengawasan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung

2. Nielwaty dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Propinsi Riau. Variabel bebas adalah pengawasan, dan variabel terikat kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini yang telah dilakukan adalah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa Propinsi Riau.
3. Dodi Herdino dan Seno Andri (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Kerawang Kabupaten Siak. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengawasan (X1) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Kerawang Kabupaten Siak.
4. Karnadi dan Pradana (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank

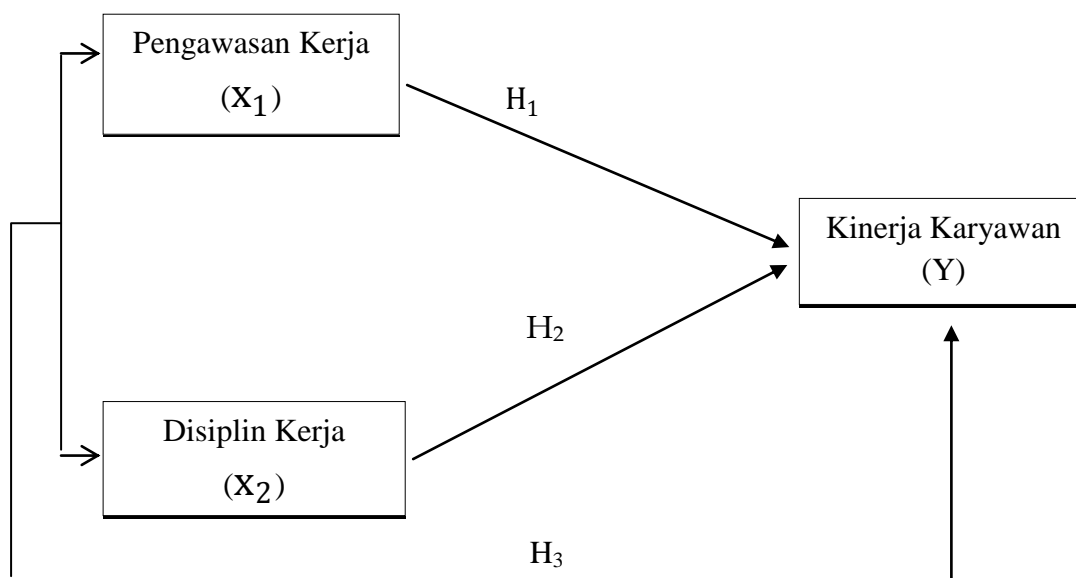
Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah :Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2) dan Disiplin (X3) Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Dan hasil yang lain adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo.

5. Lukas dkk (2017) Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengawasan (X1), kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara, Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2012: 60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Karangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan di teliti



Gambar 2.1 Karangka pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Supaya penelitian lebih terarah dari karangka pemikiran, penulis memberikan hipotesis mengenai penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

H1 Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Centric Powerindo di Kota Batam

- H2 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam
- H3 Pengawasan kerja dan gisiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2014: 13) desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Penelitian ini menggambarkan tentang hubungan antarvariabel serta besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, analisis data yang digunakan, dan lain- lain. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah pengawasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel dependennya (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan pengertian dari variabel operasional adalah pemberian bobot atau penilaian sehingga sebuah variabel yang menjadi obyek penelitian tersebut dapat diukur atau dapat ditentukan satuan hitungnya (Sugiyono, 2012: 83). Dalam penelitian ini variabel operasional akan dihitung atau ditentukan dengan satuan hitung dengan menggunakan sebuah skala. Selanjutnya dalam penelitian ini skala yang akan digunakan untuk menentukan operasional variabel adalah skala Likert yang berbasis 5 point. Dimana masing masing skala akan ditentukan dengan

kategori sebagai berikut : 1 untuk menyatakan kategori sangat tidak setuju, 2 menyatakan kategori tidak setuju, 3 menyatakan kategori kurang setuju, 4 menyatakan kategori setuju, dan 5 menyatakan kategori sangat setuju.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel independen adalah variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pengawasan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2012: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Ketiga variabel tersebut dapat dimasukkan kedalam tabel operasional variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Independen

No	Varibael	Pengertian	Indikator	Skala
1	Pengawasan kerja. Sumber: (Siagian, 2014)	pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yangtelah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalamrangka pelaksanaan rencana tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. kontrol masukan 2. Kontrol perilaku 3. Kontrol pengeluaran 4. Superivsi 5. Keselarasan tujuan 	Likert
2	Dsipilin kerja. Sumber : (Hasibuan, 2012)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosbesarial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balasa jasa 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 	Likert
3	Kinerja karyawan. Sumber : Mangkunegara 2012	kinerja (<i>performance</i>) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Kemampuan 4. Motivasi 5. Ketercapaian sasaran perusahaan 	Likert

		dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.		
--	--	--	--	--

Sumber: Ringkasan Peneliti

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Sanusi, 2012: 87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Centric Powerindo di Kota Batam, yang berjumlah 102 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 81) sampel adalah 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 betul-betul representatif (mewakili). Penarikan sampel dilandasi bahwa semakin besar sampel semakin baik, oleh karena itu dalam penelitian ini akan digunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel dimana seluruh anggota populasi diambil semua sebagai anggota obyek sampel, atau seluruh responden yang menjadi anggota populasi dijadikan menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012:89).

Berdasarkan penjelasan dan pengertian sampel di atas, maka yang menjadi anggota sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Centric Powerindo yang berjumlah 102 orang

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 224) Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau karyawan yang diteliti, hal ini meliputi;

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)
3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Sedangkan teknik pengumpulan data sekunder atau data yang diperoleh oleh peneliti melalui pihak lain terlebih dahulu yang memiliki catatan atau data sebelumnya, seperti data jumlah karyawan dan prosentase karyawan yang terlambat dan absen dari pekerjaan diperoleh peneliti melalui ;

1. Dokumentasi
Peneliti mendapatkan dokumen-dokumen dari pihak internal perusahaan
2. Observasi
Peneliti mengamati dan sekaligus mendapatkan tabulasi data yang diperlukan dari pihak internal perusahaan.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam

merespon pertanyaan/pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2012 : 59).

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Bobot	Skala Likert
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: **Sanusi (2011)**

3.5 Metode Analisis Data

Data penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21. SPSS adalah suatu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non- parametrik dengan basis Windows dalam (Ghozali, 2013: 15). Bentuk pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu: uji analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik regresi, uji pengaruh dan uji hipotesis.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013: 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram

lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

3.5.2 Uji Kualitas data

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2012: 42) menjelaskan definisi validitas adalah sebagai berikut: “*Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*”. Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Dalam penelitian ini akan digunakan uji validitas konstruk, yaitu uji yang digunakan untuk melihat apakah konstruksi yang dibangun sebagai alat ukur telah memenuhi syarat validitas sebuah alat ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut:

Rumus 3.1 Koefisiensi Korelasi Pearson *Product Moment*

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sanusi (2012: 77)

Keterangan: r = Koefisien korelasi Pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013: 47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dalam variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sedangkan menurut {Formatting Citation} Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliabel* atau *moment*, atau nilai *r* tabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Dalam (Wibowo, 2012: 53) menyatakan bahwa nilai yang kurang dari 0,6 dianggap reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Tabel 3.3 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Wibowo (2012: 52)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik Regresi

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2013: 160): "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut (Ghozali, 2013: 160) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan :

1. Analisis grafik

Menurut (Ghozali, 2013: 163) pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah :

- A. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal yaitu mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- B. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal yaitu tidak mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis statistik

Menurut (Ghozali, 2013: 163) uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal padahal secara statistik bisa sebaliknya''. Oleh sebab itu untuk menghindari kesalahan yang mungkin terjadi, maka uji normalitas dalam penelitian ini juga akan dilakukan dengan analisis statistik.

Menurut (Ghozali, 2013: 32) untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

H_0 : Data residual terdistribusi normal, apabila sig 2-tailed $> \alpha = 0.05$

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2013: 105)''uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)'''. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari tolerance value atau *variance inflation factor* (VIF). Ada pun pemilihan tolerance value atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan

dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolonieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan menurut (Wibowo, 2012: 93) pengujian heteroskedastisitas ini dapat menggunakan uji Park Gleyser yang mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan variabel-variabel independennya, atau menggunakan uji Rank Spearman, dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2012: 277) Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Persamaan analisis regresi linier secara umum untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rumus 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Sugiyono (2012: 277)

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Pengawasan Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- b₁ = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X₁ terhadap variabel terikat Y, apabila variabel bebas X₂ dianggap konstan
- b₂ = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X₂ terhadap variabel terikat Y, apabila variabel bebas X₁ dianggap konstan.
- a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 (X₁ dan X₂ = 0)
- e = Faktor pengganggu diluar model

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97)

3.5.5 Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2012: 9) Pengujian hipotesis mutlak dilakukan karena kebenaran yang terkandung dalam pernyataan hipotesis masih bersifat sementara. Penelitian ini membagi uji hipotesis menjadi 2 jenis, yaitu: uji signifikan parameter individual (uji t), dan uji signifikan simultan (uji F).

3.5.5.1 Uji t (Regresi Parsial)

Menurut (Ghozali, 2013: 98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *level of significant* 0.05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5.2 Uji-F (Regresi Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98) Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan *level* 0.05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berdasarkan signifikan *level* 0.05:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara simultan variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara simultan variabel-variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Centric Powerindo di Kota Batam

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan September 2019 hingga Februari 2020.

Jadwal untuk pelaksanaan kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

ini :

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	September 2019 Minggu				Oktober 2019 Minggu				November 2019 Minggu				Desember 2019 Minggu				Januari 2020 Minggu				Februari 2020 Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																						
2	Pengajuan surat penelitian			■	■																				
3	Pengambilan surat balasan				■	■	■																		
4	Penyebaran kuesioner					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■								
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■				
7	Saran dan Kesimpulan																					■	■		

Sumber: Peneliti (2019)