PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIPLUS HITECH

SKRIPSI

Oleh:

Rita Juniyati

170910384

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIPLUS HITECH

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Rita Juniyati
170910384

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Rita Juniyati
NPM	: 170910384
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadaop Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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 di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik 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, 27 Januari 2021

Rita Juniyati
170910384

PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIPLUS HITECH

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh
Rita Juniyati
170910384

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 27 Januari 2021

syaifullah

Syaifullah, S.E., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh supervisi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan sampel sebanyak 114 responden dan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil uji t diperoleh nilai pengawasan 12.412> 1.981 dengan sig 0.000 <0.05 artinya Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai kedisiplinan sebesar 6.128> 1.981 dengan sig 0.000 <0.05 artinya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai motivasi 2,191> 1,981 dengan sig 0,031 <0,05 artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan nilai 274,844> 2,687 dengan sig 0,000 <0,05 sehingga secara simultan variabel pengawasan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research purpose to test and analyze the influence supervision,discipline and motivation to employee performance at PT. Triplus Hitech. Data collection was done by distributing quests with as many samples 114 respondent and using a quantitative descriptive approach. Data analysis used was statistical analysis in the form of multiple linear regression test. t test result show that the value supervision is 12.412> 1.981 with sig 0.000<0.05 means that supervision has positive and significant effect on employee performance, the discipline value of 6.128> 1.981 with sig 0.000<0.05 means that discipline has a positive and significant effect on employee performance and the value of motivation 2.191> 1.981 eith sig 0.031<0.05 mean that motivation has a positive and significant effect on employee performance. While the F test result show the value of 274.844> 2.687 with sig 0.000<0.05, so simultaneously the variables of supervision,discipline and motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: Supervision,Discipline,Motivation,Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing;
5. Seluruh dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua yang tercinta yang telah memberi dukungan dan doa dalam setiap langkah penulis;
7. Kakak dan adik-adik yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penulisan Skripsi ini;
8. Seluruh pihak PT Triplus Hitech atas izin dan kesempatan yang diberikan pada penelitian ini;
9. Seluruh teman-teman serta rekan-rekan yang telah memberikan pengaruh positif kepada peneliti dan seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas seluruh kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta Taufik-Nya, Amin.

Batam, 27 Januari 2021

Rita Juniyati

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMANA JUDUL……..…..ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....iii
HALAMAN PENGESAHAN……..iv
ABSTRAK.....v
ABSTRACT.....vi
KATA PENGANTAR.....vii
DAFTAR ISI.....viii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL.....xiii
DAFTAR RUMUS.....xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....xv
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah.....9
1.3. Batasan Masalah 9
1.4. Rumusan Masalah.....10
1.5. Tujuan Penelitian 10
1.6. Manfaat Penelitian 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Kajian Teori 13
2.1.1. Pengawasan……13
2.1.1.1. Pengertian Pengawasan 13
2.1.1.2. Tujuan Pengawasan.....14
2.1.1.3. Teknik Pengawasan.....14
2.1.1.4. Karakteristik Pengawasan 15
2.1.1.5. Faktor yang mempengaruhi Pengawasan.....16
2.1.1.6. Indikator Pengawasan Kerja 17
2.1.2. Kedisiplinan……18
2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan .....……18
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ……..20
2.1.2.3. Fungsi Disiplin kerja 20
2.1.2.4. Indikator-indikator dalam disiplin kerja.....20
2.1.3. Motivasi……..21

2.1.3.1. Pengertian Motivasi 21
2.1.3.2. Metode Motivasi 22
2.1.3.3. Faktor-faktor Movitasi 22
2.1.3.4. Indikator-indikator Motivasi ……..23
2.1.4. Kinerja Karyawan……...……24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan 24
2.1.4.2. Faktor – faktor Kinerja Karyawan 25
2.1.4.3. Dimensi Kinerja Karyawan.....25
2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan.....26
2.2. Penelitian Terdahulu 27
2.3. Kerangka Pemikiran.....34
2.3.1. Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan…….34
2.3.2. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan……35
2.3.3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan……...…...35
2.3.4. Hubungan Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan…….. 35
2.4. Hipotesa 36
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Desain Penelitian 38
3.2. Operasional Variabel.....39
3.2.1. Variabel Independen……...39
3.2.1.1. Pengawasan.....39
3.2.1.2. Kedisiplinan 40
3.2.1.3. Motivasi 40
3.2.2. Variabel Dependen……41
3.2.2.1.Kinerja Karyawan 41
3.3. Populasi dan Sampel 43
3.3.1. Populasi……...43
3.3.2. Sampel……43
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....44
3.4.1. Jenis dan Sumber Data……...……44
3.4.2. Metode Pengumpulan Data……44
3.5. Metode Analisis Data.....45
3.5.1. Analisis Data Kuantitatf……45
3.5.2. Uji Kualitas Data……45
3.5.3. Uji Validitas……....45
3.5.4. Uji Reabilitas……..46
3.5.5. Analisis Deskriptif……..46

3.5.6. Uji Asumsi Klasik……..…….…….…47
3.5.7. Uji Normalitas……47
3.5.7.1.Uji Multikolonieritas.....47
3.5.7.2. Uji Heteroskedastisitas.....48
3.5.8. Uji Pengaruh…….....……..…48
3.5.8.1. Regresi Linier Berganda 48
3.5.8.2. Koefisien Determinasi (R2) 48
3.6. Uji Hipotesis 49
3.6.1. Uji t……49
3.6.2. Uji F……...…50
3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian 50
3.7.1. Lokasi……50
3.7.2. Jadwal Penelitian……...50
BAB IV PEMBAHASAN
4.1 Profil Responden.....52
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……....52
4.1.2 . Karakteristik responden berdasarkan usia……..…..…53
4.1.3. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan……..……...54
4.1.4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja……....54
4.2 Hasil Penelitian 55
4.2.1. Analisis Deskriptif……..55
4.2.1.1.Variabel Pengawasan ($\boldsymbol{X1}$).....56
4.2.1.2.Variabel Kedisiplinan ($\boldsymbol{X2}$) 57
4.2.1.3.Variabel Motivasi (X_3).....59
4.2.1.4.Variabel Kinerja Karyawan Y.....60
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data……...…61
4.2.2.1.Hasil Uji Validitas Instrumen 61
4.2.2.2.Hasil Uji Reliabilitas.....66
4.2.3. Uji Asumsi Klasik……..67
4.2.3.1.Hasil Uji Normalitas 67
4.2.3.2.Hasil Uji Multikolinearitas 69
4.2.3.3.Hasil Uji Heteroskedastisitas 70
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh……71
4.2.4.1.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 71
4.2.4.2.Hasil Analisis Koefisien Determinasi ($\boldsymbol{R2}$).....73
4.2.4.3.Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) 74
4.2.4.4.Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....76

4.3 Pembahasan.....77
4.2.5. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan……77
4.2.6. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan……..…....79
4.2.7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan…….80
4.2.8. Pengawasan, kedisiplinan dan motivasi secarasimultan
memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan…….82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 84
5.2. Saran 85
DAFTAR PUSTAKA.....87

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 36
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan P-P Plots 67

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Target Produksi dan Realisasinya bulan Januari-Juni 2020 2
Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Pada Bulan Januari-Juni 2020 4
Tabel 1.3 Pelatihan pada bulan Januari-Juni 2020 7
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia 53
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskripsi 56
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Pengawasan (X_1) 56
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kedisiplinan (X_2) 58
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Motivasi (X3) 59
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan 60
Tabel 4.10 Hasil Uji ValiditasVariabel Pengawasan (X1) 62
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2) 63
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3) 64
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 65
Tabel 4.14 Indeks Koefisien Reliabilitas 66
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas 66
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov 68
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas……..67
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas 71
Tabel 4.19 Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi 72
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 74
Tabel 4.21 Hasil Uji t 75
Tabel 4.22 Hasil Uji F 77

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda 48
Rumus 3.2 Uji Hipotesis 49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 PENDUKUNG PENELITIAN
Lampiran 1.1 Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 1.2 Tabulasi Data
Lampiran 1.3 Profil Responden
Lampiran 1.4 Hasil Output Analisis Deskriptif
Lampiran 1.5 Hasil Output Kualitas Data Uji Validitas
Lampiran 1.6 Hasil Output Uji Asumsi Klasik
Lampiran 1.7 Hasil Output Uji Pengaruh
Lampiran 1.8 Hasil Output Uji Hipotesis
Lampiran 1.9 Tabel R
Lampiran 1.10 Tabel T
Lampiran 1.11 Tabel F
Lampiran 1.12 Penelitian Terdahulu
Lampiran 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP
Lampiran 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Lampiran 3.1 Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 3.2 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen yang ada di perusahaan mempunyai tujuan dalam perencanaan, pengorganisasian serta pemantauan untuk menentukan cara dalam mengembangkan departemen perusahaan dengan tepat dan mencapai tingkat laba yang diharapkan perusahaan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat memiliki pengaruh dalam pengelolaan manajemen dalam mengelola perusahaan.(Jepry & Harry Nanda, 2020)

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.(Suryawan & Suwandana, 2019)

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah PT Tripus Hitech,yang berlokasi di Puri Industrial Park 2000 Blok C No. 9, Jalan Laksamana Bintan, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. PT Triplus Hitech bergerak dibidang Injection Moulding yang telah berdiri selama 11 tahun sejak tahun 2009.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target produksi. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. (Nasution Napsan, 2020)

Namun pada realitanya di PT. Triplus Hitech tidak seperti yang dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan obsevasi awal peneliti menemukan data target produksi dan realisasi karyawan bagian produksi PT. Triplus Hitech dari Bulan Januari sampai Mei tahun 2020, hal ini bisa

Tabel 1.1. Target Produksi dan Realisasinya bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Januari	660.325	430.325	65.20%
Februari	646.225	410.536	63.53%
Maret	636.445	392.536	61.68%
April	630.639	375.250	59.50%
Mei	625.432	360.665	57.67%
Juni	615.823	340.721	55.33%

Sumber: PT Triplus Hitech

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tentang Target Produksi dan Realisasinya Bulan Januari-Juni 2020 dapat disimpulkan bahwa untuk bulan Januari 2020 tingkat persentase 65.20%. Untuk bulan februari 2020 menurun sebesar 1.67% dikarenakan pengawasan yang tidak optimal sehingga menyebabkan persentase menurun dibandingkan pada bulan januari 2020. Untuk bulan Maret 2020 menurun sebesar

1.85% dikarenakan tingkat kinerja karyawan menurun yang disebabkan karena kurangnya motivasi dan terjadi penurunan lagi pada bulan April 2020 dengan persentase 2.18% dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan bulan Mei 2020 juga terjadi penurunan dengan persentase 1.83% dikarenakan kurangnya perencanaan strategi dalam pemasaran dan penurunan pada bulan Juni 2020 dengan persentase 2.34% dikarenakan kurangnya aset perusahaan seperti mesin dan lain-lain.

Hal diatas dapat terjadi dikarenakan adanya kenyataan hasil kerja yang masih kurang baik. Salah satu penyebab adanya hasil kerja yang kurang baik ini dikarenakan pengawasan yang tidak optimal serta kurangnya motivasi dan displin kerja. Akibatnya, ada penurunan kualitas dibuktikan dengan penurunan tingkat produksi dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang berikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan suatu organisasi. Setiap pegawai yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan dan diberikan hukuman yang sesuai. Kunci bagi disiplin yang baik adalah mengkomunikasikan peraturan sejak awal. Faktor ini dapat menjadi penentu tercapainya tujuan suatu organisasi adalah dengan kinerja pegawai tersebut. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan. Dan dengan adanya

ketegasan pula maka pegawai akan lebih besar tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas kewajibannya. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi akan menciptakan suatu organisasi lebih terarah dalam pencapaian hasil dari pegawai. Dan selain itu, membuat suatu organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang di inginkan.(Sugiarti, 2018).

Kenyataan adanya kinerja yang masih kurang baik dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan dimana data tersebut masih banyak karyawan yang melakukan kemangkiran dan keterlambatan. Ketidakdisplinan ini dikarenakan kurangnya ketegasan sanksi pada karyawan yang mangkir dan terlambat, sehingga tidak memberi efek jera atau preventif. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Daftar Absensi Karyawan Pada Bulan Januari-Juni 2020

No	Kategori	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1.	Cuti	10	8	15	18	25	27
2.	Izin	8	11	10	15	28	30
3.	Sakit	9	9	14	10	17	20
4.	Terlambat	7	12	20	22	26	35
Presentase		5.48%	6.45%	9.52%	10.48%	15.48%	18.06%

Sumber: PT Triplus Hitech

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk bulan Januari 2020 tingkat persentase absensi karyawan merupakan persentase yang paling rendah yaitu 5.48% dikarenakan masih adanya tingkat kesadaran karyawan. Untuk bulan februari 2020 meningkat sebesar 0.97% dikarenakan cuaca yang tidak menentu sehingga menyebabkan persentase keterlambatan yang lebih tinggi dibandingkan pada bulan

januari 2020. Untuk bulan Maret 2020 meningkat sebesar 3.07 dikarenakan sakit yang mendadak dipagi hari sehingga menyebabkan persentase tingkat sakit lebih tinggi dibandingkan bulan Februari 2020. Untuk bulan April 2020 meningkat sebesar 0.96% dikarenakan tidak adanya peraturan yang tegas untuk karyawan yang terlambat sehingga tingkat persentase kerlambatan lebih tinggi dibandingkan pada bulan Maret 2020. Untuk bulan Mei 2020 meningkat sebesar 5% dikarenakan bertepatan dengan hari lebaran. Hal ini menyebabkan karyawan mengambil cuti sehingga persentase cuti lebih tinggi dibandingkan bulan April 2020. Untuk bulan Juni 2020 meningkat sebesar 2.58 dikarenakan adanya urusan keluarga atau pribadi karyawan sehingga menyebabkan tingkat persentase izin lebih tinggi dibandingkan pada bulan Mei 2020.

Hal diatas menunjukkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan pada karyawan dan tingkat kinerja yang kurang baik, karena tingkat absensi yang masih tinggi. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawannya dalam menegakkan kedisiplinan, sehingga berkurangnya kinerja karyawan, maka perlu adanya peran dari PT. Triplus Hitech dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak datang tepat waktu, karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal lain juga dikarenakan tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang terhadap kinerja pegawai. Sedangkan di dalam perusahaan karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efesien.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. Motivasi kata dasarnya adalah

motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan suatu serangkai energi kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Manusia merupakan mahluk hidup yang memiliki daya gerak dari dalam dirinya sendiri yang disebut dengan motivasi, dan seluruh aktivitas mental yang dirasakan atau dialami dan yang memberikan kondisi hingga terjadinya perilaku disebut dengan motif yang berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga bagi munculnya suatu tingkah laku tertentu.(Wahab, 2020)

Berdasarkan wawancara non-formal yang dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa kurangnya motivasi para karyawan di perusahaan PT. Triplus Hitech disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan. Dan juga dikarenakan kurang diadakannya pelatihan-pelatihan yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 3 Pelatihan pada bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Pelatihan					Jumlah
	Karyawan Operator	Karyawan Store	Karyawan 2nd Process	Karyawan Tooling	Staff	
Januari	30	25	27	23	10	115
Februari	30	21	22	19	8	100
Maret	20	16	20	16	8	80
April	12	12	17	12	7	60
Mei	6	6	6	6	6	30
Juni	4	4	2	6	4	20

Sumber : PT. Triplus Hitech

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk bulan Januari 2020 karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 115 orang. Hal ini dikarenakan masih adanya kesadaran karyawan untuk mengikuti pelatihan. Untuk bulan februari 2020 menurun menjadi 100 orang dikarenakan waktu penyelenggaraan pelatihan yang tidak menentu sehingga menyebabkan penurunan karyawan yang mengikuti pelatihan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di bulan Januari 2020. Untuk bulan Maret 2020 masih terjadi penurun yaitu menjadi 80 orang dikarenakan durasi waktu yang panjang sehingga menyebabkan penurunan karyawan yang mengikuti pelatihan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di bulan Februari 2020. Untuk bulan April 2020 juga terjadi penurunan menjadi 60 dikarenakan karyawan yang merasa bosan dan jenuh . Untuk bulan Mei juga masih terjadi penurunan menjadi sebesar 30 orang yang dikarenakan karyawan cuti untuk merayakan hari lebaran. Untuk bulan Juni 2020, penurunan menjadi 20 orang dikarenakan kurang menariknya topik yang disampaikan.

Hal diatas menunjukkan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan yang dilaksanakan setiap bulan Januari hingga Juni 2020 terus berkurang dari tiap bulannya dikarenakan waktu penyelenggaraan pelatihan yang tidak menentu, kurangnya persiapan dari perusahaan sehingga pelatihan sering tidak konsisten diadakan dan hal ini menyebabkan kurangnya motivasi pada karyawan.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.(Sunarsi, 2018)

Menurut (Romauli Situmeang, 2017) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan. kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Kenyataan adanya kinerja yang masih kurang baik, Kurangnya pengawasan dan manajemen waktu dan faktor kompensasi berupa insentif, Kurangnya koordinasi dan beban kerja yang berlebih, Kurangnya komunikasi, koordinasi, insentif, scheduling dan manajemen waktu serta Kurangnya komunikasi, scheduling dan faktor kepemimpinan

Berdasarkan atas dasar latar belakang penelitian pada PT. Triplus Hitech, maka penulis akan mengkaji lebih jauh dan mengadakan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triplus Hitech”.**

1.2.Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasikan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan, sehingga menyebabkan penurunan persentase target produksi dan realisasi.
2. Kurangnya Disiplin kerja oleh karyawan sehingga tingkat disiplin kerja rendah, dan dapat dilihat dari data absensi karyawan.
3. Kurangnya dorongan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal.

1.3.Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus,sempurna dan mendalam maka peneliti perlu memandang permasalahan penelitian yang perlu dibatasi variabelnya:

1. Penelitian ini berkaitan dengan Pengawasan, Kedisipilinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triplus Hitech
2. Data yang digunakan adalah karyawan pada PT. Triplus Hitech

3. Objek penelitian ini dibatasi oleh departemen bagian produksi pada PT. Triplus Hitech.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?
4. Apakah Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech?

1.5.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.

4. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech.

1.6.Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya bidang ilmu Sumber Daya Manusia yang menyajikan suatu wawasan penelitian pengaruh pengawasan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

   Untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh pengawasan,kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam kinerja karyawan, langkah-langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki Pengawasan, Kedisiplinan dan motivasi didalam perusahaan ini.

4. Bagi Karyawan

   Penelitian ini bisa bermanfaat bagi karyawan dalam mencapai tujuan bersama, karena dengan adanya Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang beroperasi diperusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengawasan

2.1.1.1. Pengertian Pengawasan

(Goverd, Bernhard, 2018: 1978) menyatakan pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan.

Menurut (Romauli Situmeang, 2017: 150), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan- tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

(Fayola Harahap, 2011: 131) mengemukakan bahwa pengawasan adalah upaya memeriksa semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetatapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Berdasarkan pengertian pengawasan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan

unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Tujuan Pengawasan

Menurut (Busro Muhamammad,2018: 146) Tujun pengawasan adalah:

1. Melakukan pengendalian secara sistematis
2. Melihat kesesuaian tindakan dengan rencana
3. Mengukur kinerja karyawan
4. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan
5. Mengukur penyimpangan-penyimpangan
6. Merancang sistem informasi umpan balik
7. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan
8. Mengevaluasi prestasi yang telah dilaksanakan
9. Memastikan bahwa tindakan sudah sesuai dengan rencana
10. Melihat pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan

2.1.1.3. Teknik Pengawasan

Menurut (Busro Muhamammad, 2018: 168) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

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

a. Inspeksi Langsung

b. On the spot observationc

karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung.

2. Pengawasan Tidak Langsung adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan..

2.1.1.4. Karakteristik Pengawasan

Menurut (Romauli Situmeang,2017: 150), mengemukakan karakteristik pengawasan yang baik adalah:

1) Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena bila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2) Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
3) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang- bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
4) Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan besifat objektif serta lengkap.

5) Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6) Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7) Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8) Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10) Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

2.1.1.5. Faktor yang mempengaruhi Pengawasan

(Busro Muhamammad,2018: 159-160) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. perubahan lingkungan,
2. peningkatan kolektifitas organisasi,

3. kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

2.1.1.6. Indikator Pengawasan Kerja

Menurut (Harianto dan Asron Saputra,2020: 674-675) 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 megimplementasikan 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. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

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.

2.1.2. Kedisiplinan

2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Farida Umi & Hartono Sri, 2018: 42) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Ajabar, 2020: 45) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

(Subyantoro Arief, 2020: 226) mengatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Berdasarkan pengertian Kedisiplinan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan dan peningkatan kinerja yang lebih baik di perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Subyantoro Arief, 2020: 233) yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.2.3. Fungsi Disiplin kerja

Menurut (Subyantoro Arief, 2020: 231),Fungsi displin kerja yaitu:

1. Menata kehidupan bersama
2. Menbangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Hukuman
5. Menciptakan lingkungan kondusif

2.1.2.4. Indikator-indikator dalam disiplin kerja

Menurut (Nasution,2020: 87) indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran

   Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Tata cara kerja

   Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Ketaatan pada atasan

   Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. kesadaran bekerja

   Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

5. Tanggung jawab

   Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Mahmudah Enny W, 2019: 17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Menurut (Farida Umi & Hartono Sri, 2018: 25) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja asma, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Fayola, 2019: 138) Motivasi kerja adalah menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

2.1.3.2. Metode Motivasi Menurut (Farida Umi & Hartono Sri, 2018:27):

1. Motivasi Langsung

   Adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2. Motivasi Tak Langsung

   Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.3.3. Faktor-faktor Movitasi

Motivasi sebagai proses psikogis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Mahmudah Enny W, 2019: 25)

1) Faktor Intern Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.1.3.4. Indikator-indikator Motivasi menurut (Jepry & Harry Nanda, 2020:1980):

1) Kondisi Kerja.

   Ditunjukan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

2) Perencanaan Kerja.

   Ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

3) Pengawasan

   Di lakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

4) Penghargaan

   Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Suryani kadek, 2020:2) Kinerja Karyawan merupakan kinerja individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja. Kinerja merupakan keluaran yangk dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.(Suryawan, 2019: 6006)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.(Nasution, 2020: 78)

Berdasarkan pengertian Disiplin kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat

dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapi visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.4.2. Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Faktor – faktor terdiri faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal 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.
2. Faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan

2.1.4.3. Dimensi Kinerja Karyawan

(Suryawan, 2019: 6007) mengelompokan dimensi kinerja atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis:

1. Hasil kerja. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaanya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun Indikator-indikator kinerja karyawan (Jufrizen, 2018:409):

1) Kualitas

Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.

2) Kuantitas

Berakitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

3) Pengetahuan

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang karyawan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

4) Keandalan

Seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertikal maupun secara horizontal, di dalam maupun di luar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

5) Kerjasama

Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara". Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara". Teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori dari kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Pengunaan metode analisis yang akan digunakan meliputi analisis berganda,

koefisien determinasi, uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam”. Sampel data dalam penelitian ini adalah 102 responden yang telah bekerja di perusahaan. Analisis Regresi Berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika”. Teknis Analisis yang digunakan yaitu Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknis Pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode Analisis yang digunakan yaitu Teknik Analisis data uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), uji sobel dan uji VAF.. Hasil penelitian ini menunjukan Pengembangan karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) cabang Pamulang”. Teknis Analisis yang digunakan yaitu Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja,motivasi ,dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner.Metode analisis menggunakan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa”. Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferesial yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R2), Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Teknis Analisis yang digunakan yaitu multiple linear regression tests. Hasil penelitian menunjukan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul peneliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Goverd, Bernhard, 2018) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2.	(Hendry& Steven, 2020) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara	Teknis Analisis yang digunakan yaitu meliputi analisis berganda, koefisien determinasi, uji f ,uji-t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)				
3.	(Harianto & Asron Saputra, 2020) JIM UPB	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam	Analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda.	Hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Julianry et al., 2017) DOAJ	Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan danMotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	(Suryawan, 2019) DOAJ	Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis yang digunakan yaitu Teknik Analisis data uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), uji sobel dan uji VAF.	Hasil penelitian ini menunjukan Pengembangan karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)				
6	(Santoso, 2018) SINTA	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) cabang Pamulang	Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan.	Teknis Analisis yang diHasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja,motivasi , dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
7.	(Jufrizen, 2018) SINTA	Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	analisa data menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA)	Hasil penelitian menunjukan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Kurniawan , 2018) SINTA	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa	Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferesial	Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferesial. Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)				
9	(Nazir, 2019) SINTA	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif asosiatif.	Hasil penelitian menunjukan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Dhyan Parashakti et al., 2020) GOOGLE SCHOLAR	The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia	The data analysis used was statistical analysis in the form of multiple linear regression tests.	The results of this study indicate that partially and simultaneously the discipline and motivation variables affect the performance of the employees of PT Samsung Elektronik Indonesia

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan

(Goverd, Bernhard, 2018) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara." Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan gaya kepemimpinan sebagai X1, pengawasan sebagai X2, dan disiplin kerja sebagai X3 terhadap Kinerja pengawai sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawai.

2.3.2. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan

(Rika Wahyuni, 2011) dengan judul "Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan kepuasaan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang." Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan pengawasan pimpinan sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2, penempatan kerja sebagai X3 dan kepuasan kerja sebagai X4 terhadap kinerja karyawan sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

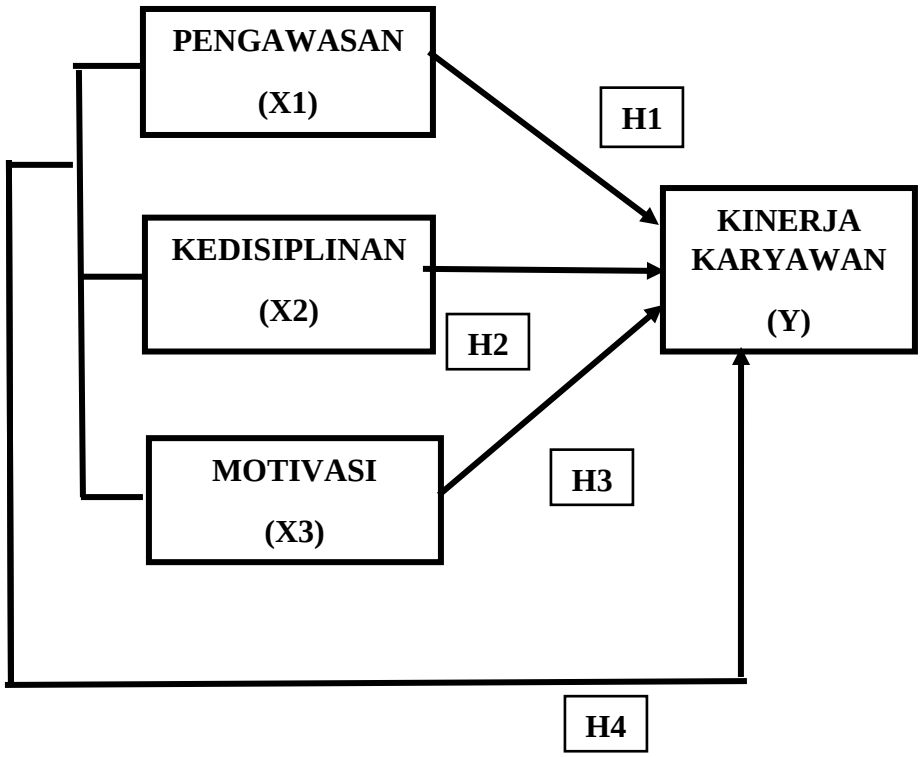
2.3.3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

(Syafitriningsih, 2017) dengan judul *"*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir." Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2 terhadap kinerja karyawan sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Hubungan Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

(Hendry & Steven, 2020) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara." Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan kepemimpinan sebagai X1, motivasi sebagai X2 dan disiplin Kerja sebagai X3 terhadap kinerja karyawan sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada rumusan masalah mengenai Variabel Pengawasan,Kedisiplinan dan Motivasi serta pengaruhnya terhadapkinerja karyawan, maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesa

Hipotesa merupakan salah satu bentuk konkret dri perumusan masalah. Dengan adanya hipotesa, pelaksanaan penelitian diarahkan untuk membenarkan atau menolak hipotesa. Pada umumnya hipotesa dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menguraikan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan tak bebas gejala yang

diteliti (Muh. Fitrah & Luthfiyah, 2018: 29). Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Diduga bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Triplus Hitech

H2 = Diduga bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Triplus Hitech

H3 = Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Triplus Hitech

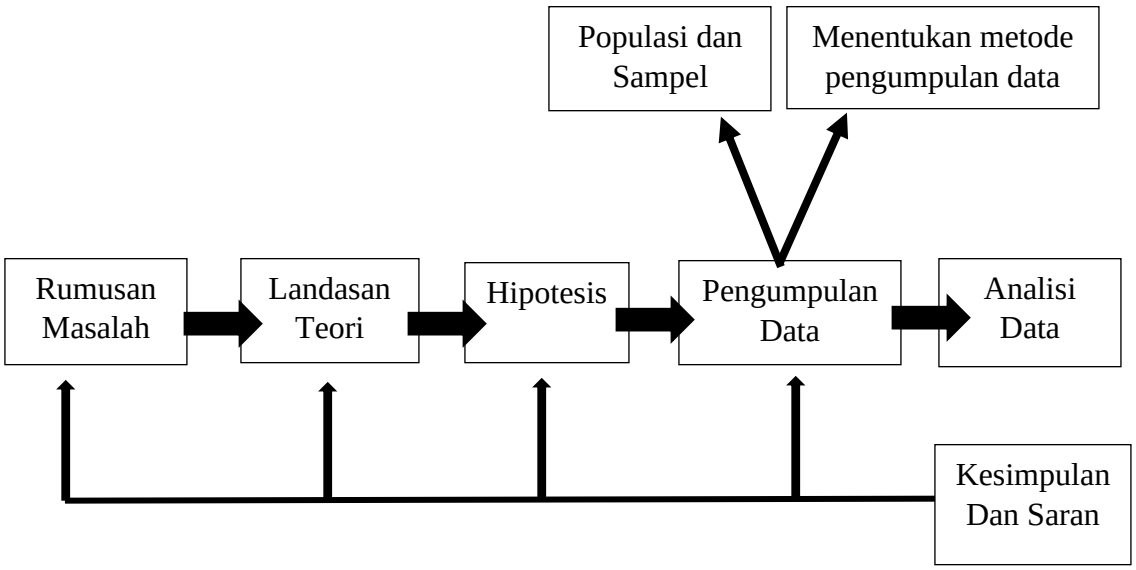
H4 = Diduga bahwa Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Triplus Hitech

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas, yang merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat sehingga dalam penelitian tersebut ada variabel independent dan variabel dependent, kemudian dicari seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. (Sanusi, 2011: 14). Berikut merupakan diagram alur dalam penelitian:



3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2016: 38) definisi operasional merupakan variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti dalam penelitian ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut. Dalam penelitian ini akan dijelaskan variabel-variabel yang akan diamati sekaligus menjadi obyek pengamatan dan penelitian sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang menjadi sebab dan dapat mempengaruhi variabel berikutnya. Terdapat beberapa variabel (X) diantaranya sebagai berikut:

3.2.1.1. Pengawasan

(Goverd, Bernhard, 2018:1978) menyatakan pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan.

Menurut (Harianto dan Asron Saputra,2020: 674-675) indikator pengawasan kerja antara lain:

1. Kontrol Masukan
2. Kontrol Perilaku
3. Kontrol Pengeluaran
4. Supervisi

5. Keselarasan Tujuan Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

3.2.1.2. Kedisiplinan

Menurut (Farida Umi & Hartono Sri, 2018: 42) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Nasution,2020: 87) indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

3.2.1.3. Motivasi

Menurut (Mahmudah Enny W, 2019: 17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Indikator-indikator Motivasi menurut (Jepry & Harry Nanda, 2020: 1980):

1. Kondisi Kerja.
2. Perencanaan Kerja.
3. Pengawasan
4. Penghargaan

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel depend adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat variabel Y, yaitu:

3.2.2.1. Kinerja Karyawan

(Suryani kadek, 2020: 2) Kinerja Karyawan merupakan kinerja individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda sau dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun Indikator-indikator kinerja karyawan (Jufrizen, 2018: 409):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan
4. Keandalan
5. Kerjasama

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Pengukuran
1.	Pengawasan (X1)	Pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. (Goverd, Bernhard, 2018:1978)	Kontrol Masukan Kontrol Perilaku Supervisi Keselarasan Tujuan Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi	Skala Likert
2.	Kedisiplinan (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. (Farida Umi & Hartono Sri, 2018:42)	Kuantitas Pekerjaan. Kompensasi yang di perlukan. Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal. Konservasi.	Skala Likert
3.	Motivasi (X3)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar	Kondisi Kerja. Perencanaan Kerja. Pengawasan Penghargaan	Skala Likert

		mereka mau bekerjasama, bekerja efektif. (Fayola, 2019:138)		
Tabel 3.1 Tabel Operasional (Lanjutan)				
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan kinerja individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda sau dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. (Suryani kadek, 2020:2)	Kualitas Kuantitas Waktu Kerja Kerjasama	Skala Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Sugiyono, 2016: 80). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan Departemen Produksi pada PT. Triplus Hitech yang berjumlah 114 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016: 81). Dalam melakukan penelitian, peneliti tidak wajib untuk meneliti semua keseluruhan anggota populasinya. Dengan demikian, peneliti harus membuat sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Pada penelitian ini karena

jumlah populasi karyawan bagian departemen produksi pada PT. Triplus Hitech berjumlah 114 Karyawan, maka peneliti menetukan jumlah sampel dengan Teknik Sampling Jenuh dimana karyawan populasi dijadikan sampel. Maka, pada penelitian ini adalah karyawan bagian departemen produksi dengan 114 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yang diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner (angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari responden.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, teknik yang dipergunakan adalah (Sanusi, 2011: 179) :

1) Observasi yakni mengadakan pengamatan secara langsung terhadap lokasi penelitian.
2) Wawancara yakni mengadakan dialog secara langsung terhadap responden untuk mendapatkan data dan informasi tentang masalah yang ada pada obyek penelitian.
3) Dokumentasi yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen yang ada pada obyek penelitian.

4) Quesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan penyebaran angket atau pertanyaan-pertanyaan kepada responden penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Data Kuantitatf

Analisis kuantitatif dalam suatu penelitian dapat didekati dari dua sudut pendekatan, yaitu analisis kuantitatif secara deskriptif, dan analisis kuantitatif secara inferensial. Masing-masing pendekatan ini melibatkan pemakaian dua jenis statistik yang berbeda. Yang pertama menggunakan statistik deskriptif dan yang kedua menggunakan stastistik inferensial. Kedua jenis statistik ini memiliki karakteristik yang berbeda, baik dalam hal teknik analisis maupun tujuan yang akan dihasilkannya dari analisisnya itu mendapatkan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti maka peneliti harus mengukur tanggapan yang diberikan oleh responden. Disini peneliti menggunakan skala likert untuk mengukurnya. (Umar, 2011: 164)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Dalam mempermudah pengujian kualitas data yaitu pengujian validitas dan reabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 25. (Wibowo, 2012: 33).

3.5.3. Uji Validitas

Uji validitas yang dibahas adalah validitas item kuisioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur secara cermat suatu item pertanyaan yang akan diukur.

Untuk penentuan kelayakan item yang akan diuji, maka dilakukan dengan menilai dan melakukan uji dengan tahap signifikan korelasi 0,05 dan artinya suatu pertanyaan dianggap valid jika memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Dalam melakukan pengujian akan dibandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan nilai r tabel sebesar =0,361 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. (Wibowo, 2012: 1).

3.5.4. Uji Reabilitas

Pengukuran realibilitas dilakukan untuk mengukur kondisi yang sama dalam waktu yang berbeda dalam melakukan penelitian. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha". Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut: 1. Cronbach's alpha < 0,6 = reliabilitas buruk. 2. Cronbach's alpha 0,6-0,79 = reliabilitas diterima. 3. Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik. (Sanusi, 2011: 68).

3.5.5. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan jumlah populasi (N), nilai minimum (Minimum), nilai maksimum (Maximum), nilai rata-rata (Mean), dan nilai standar deviasi (Std Deviation) yang diperoleh dari hasil jawaban dan pengolahan data SPSS. (Sugiyono, 2016: 147).

3.5.6. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi inear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. (Wibowo, 2012: 61).

3.5.7. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah analisis antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal dilakukan dengan cara menggunakan uji one kolmogorof-smirnov. Dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas signifikan di atas kepercayaan 5% atau memiliki nilai signifikan > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Wibowo, 2012: 63).

3.5.7.1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji ini diperoleh nilai VIF untuk variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 atau nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas. (Wibowo, 2012: 87).

3.5.7.2.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.”. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara pengambilan keputusan adalah dengan melihat grafik Scatterplot dan Uji Glejser (Wibowo, 2012: 93).

3.5.8. Uji Pengaruh

3.5.8.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah 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 (Wibowo, 2012: 127). Persamaan linear adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Rumus 3.1 **Regresi Linier Berganda**

3.5.8.2.Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel dependen mempengaruhi variabel independen. Dengan nilai koefisien determinasi yang kecil, maka kemampuan variabel mempengaruhi cukup rendah, sebaliknya dengan nilai yang besar, maka kemampuan variabel untuk mempengaruhi lebih baik.

Nilai yang mendekati satu akan menjelaskan bahwa semua informasi yang dibutuhkan mampu untuk memprediksi variabel dependen. (Wibowo, 2012: 130).

3.6. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$KP = a + b1H + b2K + b3L + b4F + e$$

Rumus 3.2 Uji Hipotesis

Hasil dari analisis yang dihitung berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila hasil dari analisis tersebut sama-sama mengalami kenaikan atau sama-sama turun atau searah, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif. Begitu juga sebaliknya, apabila kenaikan variabel independen menyebabkan penurunan variabel dependen maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah negatif.

3.6.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan anggapan bahwa variabel lain yang diuji adalah konstan atau nol". Dalam penelitian ini nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%.(Priyatno, 2010: 67)

3.6.2. Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen". Dalam penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%. (Priyatno, 2010: 67)

3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian dengan objek penelitian di PT Triplus Hitech yang beralamat di, Puri Industrial Park 2000 Block C No. 9, Teluk Tering, Batam, Kepulauan Riau. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan, Kedisiplian dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Triplus Hitech.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Uraian Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan Januari 2021, dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Keterangan	September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul		■																						
Bab I				■																				
Bab II				■																				
Bab III				■																				
Kuesioner								■																
Mengolah Data										■														
Bab IV												■												

Bab V																								
Daftar Pustaka																								
Daftar Isi																								
Abstrak																								
Penyerahan Hasil Penelitian																								