

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. ABADI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Vivi Francisca  
1312110007**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI  
INFORMATICS & BUSSINESS INSTITUTE DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. ABADI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI

pada

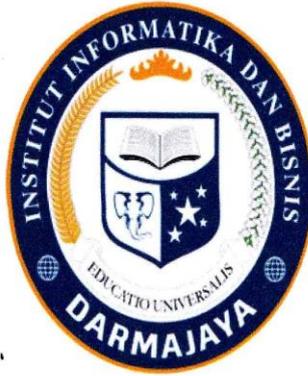
Jurusan Manajemen

**Oleh:**

**VIVI FRANCISCA  
1312110007**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI  
INFORMATICS & BUSSINESS INSTITUTE DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 2 Maret 2017



**Vivi Francisca**  
NPM. 1312110007

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. ABADI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **VIVI FRANCISCA**

NPM : 1312110007

Jurusan : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam  
Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI  
Pada Jurusan MANAJEMEN IBI Darmajaya

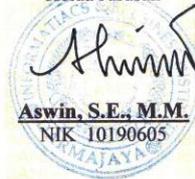
Bandar Lampung, 2 Maret 2017



Disetujui oleh:  
Pembimbing

**M. Rafiq, S.E., M.Si.**  
NIK 10590808

Mengetahui  
Ketua Jurusan



**Aswin, S.E., M.M.**  
NIK 10190605

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 2 Maret 2017 ruang G.1.8 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ABADI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

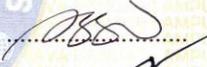
Nama Mahasiswa : **VIVI FRANCISCA**

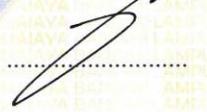
NPM : 1312110007

Jurusan : Manajemen

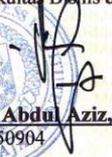
Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. <b>Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.</b>	- Penguji I	
---	-------------	---

2. <b>Muprihan Thaib, S.Sos., M.M.</b>	- Penguji II	
--	--------------	---

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya

 <b>Dr. R.Z. Abdul Aziz, M.T.</b> NIK. 01650904
--

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 30 Juli 1995, sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Antoni dan Ibu Rika Susiana.

Penulis menyelesaikan pendidikan

- Sekolah Dasar di SD IMMANUEL Bandar Lampung lulus pada tahun 2007.
- Sekolah Menengah Pertama, di SMP IMMANUEL Bandar Lampung lulus pada tahun 2010.
- Sekolah Menengah Atas, di SMA Immanuel Bandar Lampung lulus pada tahun 2013.
- Terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya pada tahun 2013. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di desa Binjai Wangi, Kecamatan Pugung, Kab. Tanggamus pada tahun 2015.

## *Persembahan*

*Dengan mengucapkan syukur kepada TUHAN atas segala limpahan nikmat, anugrah dan karunia yang tak terhingga, kupersembahkan sebuah karya tulis dengan hasil jerih payah dalam perjuanganku ini kepada :*

*Terimakasih Mama Rika atas doa, dukungan , motivasi dan yang rela mengorbankan waktu untuk membimbing anaknya agar selalu diperlancar dalam urusanya*

*Terimakasih Papa Antoni yang sudah berjuang bekerja dari pagi sampai malam tidak pernah terlihat letih di depan anak anaknya yang selalu memberikan dorongan , motivasi semangat dan doa.*

*Terimakasih febby yang sudah menjadi adik, teman sekaligus sahabat dalam hidupku*  
*AMIIN. . .*

*Untuk Keluarga sahabat dan teman-temanyang tidak dapat satu-persatu saya sebutkan. Terima kasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini,*  
*dan*  
*Almamaterku IBI Darmajaya*

## **MOTTO**

*“Jadikanlah dirimu yang sedang menerangi gelapnya malam meskipun hancur dia berguna bagi orang-orang yang membutuhkan”*

*“Jangan pernah berhenti melangkah dikala kita mendapatkan halangan dan rintangan karena dibalik itu semua pasti ada kemudahan untuk menuju kesuksesan”*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND SUPERVISION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT CV. ABADI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG

BY

VIVI FRANCISCA

The human resources in a business organization is a unit that can not be separated. The aim of this study was to measure how big the effect of Discipline and Supervision on Employee Performance at CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung. The method of this study used was an associative method, observing the correlation or the effect of Discipline and Supervision on Employee Performance at CV. Abadi Nusantara through the number of sample was 40 respondents. Based on the data analysis test result obtained the multiple linear regression correlation  $Y = 11.249 + 0,420 X_1 + 0,244 X_2$ . The F test result obtained that significance score as  $0,000 < 0,05$ , it showed Discipline (X1) and Supervision (X2) significantly influenced Employee Performance (Y) at CV. Abadi Nusantara. The partial test showed that Discipline (X1) was obtained t count as 3,820 with significance score  $0,000 < 0,05$ , it means that H1 Discipline significantly influenced Performance. At Supervision (X2) was obtained that t count as 3,279 with significance score between  $0,002 < 0,05$ . It means that H2 Supervision influenced Performance. The simultaneous coefficient determination showed that Discipline (X1) and Supervision (X2) influenced Performance (Y) of CV. Abadi Nusantara as 58,60%, partially Discipline (X1) influenced Performance (Y) as 28,30% and Supervision (X2) influenced Performance as 22,56%. Therefore, it can be concluded that Discipline (X1) contributed to the effect on Performance (Y) was bigger than Supervision (X2).

Key Words : Discipline, Supervision, Performance.



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ABADI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**VIVI FRANCISCA**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh Disiplin, Pengawasan terhadap Kinerja karyawan CV. ABADI NUSANTARA Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, yaitu untuk meneliti hubungan atau pengaruh antara Disiplin, Pengawasan terhadap Kinerja karyawan CV. ABADI NUSANTARA. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. ABADI NUSANTARA, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 11.249 + 0,420X_1 + 0,244X_2$ . Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) CV. ABADI NUSANTARA. Hasil uji parsial Disiplin ( $X_1$ ) diperoleh  $t$  hitung = 3,820 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja, dari Pengawasan ( $X_2$ ) diperoleh  $t$  hitung = 3.279 dengan nilai signifikansi antara  $0,002 < 0,05$  hal ini berarti  $H_2$  yang menyatakan ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja.

Koefisien determinasi secara simultan Disiplin ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) bersama-sama mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) CV. ABADI NUSANTARA sebesar 58,60%, secara parsial Disiplin ( $X_1$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) sebesar 28,30%, dan Pengawasan ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) sebesar 22,56%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin ( $X_1$ ) memberi kontribusi pengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) lebih besar dibandingkan Pengawasan ( $X_2$ ).

**Kata Kunci : Disiplin, Pengawasan, Kinerja.**

## KATA PENGANTAR

Segala Puji kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik . Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik.

Dengan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc., selaku Rektor IBI Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, M.T., selaku Wakil Rektor 1 IBI Darmajaya .
3. Bapak Rony Nazar, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 2 IBI Darmajaya .
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., MM., selaku Wakil Rektor 3 IBI Darmajaya
5. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya.
6. Bapak M. Rafiq, S.E., M.Si selaku Pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
8. Kepada kedua orang tuaku yang selalu setia mendoakan dan mendukung secara material maupun spiritual selama skripsi ini.
9. Rekan-rekan angkatan 2013 Belly, Agnes, Melinda, Robert, Jack, Uci, Lusi, Carolin yang sama-sama saling berjuang dari awal kuliah hingga akhirnya akan wisuda bersama. Dan teman temanku yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

10. Terimakasih untuk Christian Bernandus Gunawan yang telah memberikan motivasi semangat serta dorongan untuk menyelesaikan tugas akhirku.
11. Terimakasih kepada CV. ABADI NUSANTARA yang telah mengizinkan saya untuk meneliti tugas akhir saya yang menjadi objek penelitian saya.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis.

Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar lampung, 2 Maret 2017

Penyusun,

Vivi Francisca  
1312110007

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.6 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.2 Masalah-Masalah Penilaian Kinerja .....	13
2.1.3 Karakteristik-Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif .....	14
2.1.4 Karakteristik-Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang	

Tidak Efektif.....	15
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	16
2.2 Disiplin Kerja .....	16
2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin .....	17
2.2.2 Indikator Disiplin .....	19
2.2.3 Macam-Macam Disiplin .....	20
2.2.4 Faktor-Faktor Disiplin .....	20
2.2.5 Prinsip-Prinsip Disiplin.....	20
2.3 Pengawasan Kerja .....	21
2.3.1 Tipe-Tipe Pengawasan Kerja .....	21
2.3.2 Indikator Pengawasan Kerja .....	22
2.3.3 Pentingnya Pengawasan Kerja.....	23
2.3.4 Kriteria Pengawasan yang Efektif.....	23
2.3.5 Karakteristik Pengawasan yang Efektif .....	24
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Kerangka Pikir .....	26
2.6 Hipotesis Penelitian.....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.4 Populasi dan Sampel .....	31
3.4.1 Populasi .....	31
3.4.2 Sampel .....	31
3.5 Variabel Penelitian .....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	34
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	35
3.9 Metode Analisis Data.....	36

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data.....	39
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	40
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	47
4.2.1. Hasil Uji Validitas.....	47
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	52
4.4 Hasil Analisis Data.....	52
4.5 Pengujian Hipotesis.....	54
4.6 Pembahasan.....	57

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Indikator Kinerja Pelayanan Karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung Tahun 2016 .....	2
1.2 Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung Bulan Agustus s.d Nopember 2016 ....	4
1.3 Rekapitulasi Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung Bulan Agustus s.d Nopember 2016.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
3.1 Sampel Penelitian.....	31
3.2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	33
4.1 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.2 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.3 Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Disiplin Kerja .....	41
4.4 Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Pengawasan Kerja .....	43
4.5 Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Kinerja Karyawan .....	45
4.6 Rangkuman Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	47
4.7 Rangkuman Validitas Instrumen Pengawasan Kerja .....	48
4.8 Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja.....	50
4.9 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen .....	51
4.10 Pedoman Interpretasi Reliabilitas Guilford.....	52
4.11 Hasil <i>output</i> SPSS 20.0 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.12 <i>Coefficients Regresi</i> .....	54
4.13 Hasil <i>output</i> SPSS 20.0 Analisis Uji F.....	55
4.14 Hasil <i>output</i> SPSS 20.0 Analisis Uji Koefisien Determinasi Simultan	56
4.15 Hasil <i>output</i> SPSS 20.0 Analisis Uji Koefisien Determinasi Parsial	57

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	70
Lampiran 3 Data Penelitian .....	71
Lampiran 4 Uji Validitas.....	74
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	77
Lampiran 6 Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	80
Lampiran 7 Uji Linieritas .....	82
Lampiran 8 Deskripsi Data .....	83
Lampiran 9 TABEL r .....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apa bila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Menurut Wilson Bangun (2012, p.4) “salah satu sumberdaya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung merupakan perusahaan yang dalam usahanya bergerak pada bidang ekspedisi barang berlokasi di jalan Soekarno-

Hatta, Bypass Bandar Lampung. Dalam menjalankan usahanya dengan berusaha memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat pengguna (*user*) atau para konsumen yang berkepentingan yang menggunakan jasa ekspedisi pelayanan perusahaan. Pelayanan yang berkualitas (pelayanan prima) dapat menunjukkan adanya kinerja yang optimal, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasinya.

Terkait dengan pelayanan yang selama ini dilaksanakan, terutama dalam pelayanan kepada pelanggan jasa ekspedisi, terdapat beberapa hal yang belum memenuhi target atau terealisasi dengan baik. Secara lebih jelas gambaran belum optimalnya pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, antara lain dapat dilihat pada pencapaian program atau kegiatan yang dicantumkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel: 1.1**  
**Indikator Kinerja Pelayanan Karyawan**  
**CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung Tahun 2016**

No.	Uraian Kegiatan	Indikator Kinerja		
		Target	Realisasi	Persentase Pencapaian
1.	Laporan yang tidak tepat waktu diserahkan kepada pimpinan.	100	30	30%
2.	Karyawan kurang disiplin terkait dengan kedatangan yang sering terlambat.	100	48	48%
3.	Kurang responsif terhadap lingkungan kerjanya.	100	15	15%
4.	Kelalaian dalam memberikan Layanan	100	5	5%

Sumber: Data dan Komputerisasi CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung

Berdasarkan prestasi pencapaian kegiatan-kegiatan pelayanan karyawan di atas, maka dapat digambarkan bahwa kualitas pelayanan di CV Abadi Nusantara Bandar Lampung belum dikatakan optimal. Hal ini juga menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Dengan kata lain, sumber daya manusia (karyawan) belum memiliki kinerja yang baik, sehingga belum dapat mengimplementasikan program-program atau kegiatan-kegiatan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pimpinan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku kerja yang baik dan kinerja para karyawannya sebagai bahan evaluasi ke depan sehingga keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan bagi karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Henry, 2010, p.339). Agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan harapan tentunya kinerja para karyawannya tinggi, kinerja karyawan tinggi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ditegakkan dengan melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Fahmi (2013, p.42) “Disiplin kerja merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”. Proses ini menimbulkan suatu cara bagaimana pimpinan perusahaan menangani jam kerja karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam pulang atau selesainya jam operasional perusahaan atau jam istirahat yang dipakai lebih dari seharusnya.

CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung merupakan perusahaan yang dalam usahanya bergerak pada bidang ekspedisi barang. CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung berlokasi di jalan Soekarno-Hatta, Bypass Bandar Lampung telah melaksanakan peraturan kerja bagi karyawannya dalam rangka menegakkan disiplin kerja, dimana dengan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam

menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, kinerja karwaman akan meningkat.

Fenomena yang terjadi pada saat observasi di CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung terlihat masih kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dan menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Misalnya sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya serta kondisi kerja yang tidak stabil juga akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran karyawan yang mengakibatkan kinerja menurun. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Berikut merupakan data mengenai presentase kehadiran dan ketidakhadiran karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung dalam 4 (empat) bulan terakhir tahun 2016.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan**  
**CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung**  
**Bulan Agustus s.d Nopember 2016**

Bulan	Persentase Kehadiran		
	Jumlah Karyawan	Hadir	Tidak Hadir
Agustus 2016	38	82,60	17,40
September 2016	38	70,25	29,75
Oktober 2016	39	57,21	42,79
Nopember 2016	40	51,22	48,78

Sumber: Data dan Komputerisasi CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung

Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah 40 karyawan terlihat persentase kehadiran karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung mengalami penurunan, dapat terlihat sampai bulan Nopember 2016 menurun hingga 51,22% sedangkan ketidakhadirannya meningkat hingga 48,78% atau hampir setengah dari jumlah karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut mengakibatkan kinerja karyawan yang rendah memungkinkan kurangnya

pengawasan pimpinan sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, jika hal ini dibiarkan akan memperburuk citra perusahaan.

Menanggapi dari permasalahan di atas, bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung yaitu meningkatnya ketidakhadiran karyawan untuk bekerja. Disinilah letaknya fungsi pimpinan menerapkan pengawasan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, dengan menerapkan tupoksi pengawasan pimpinan yang tepat akan memberikan suatu perkembangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya pada suatu lingkungan bisnis. Dalam hal ini juga pimpinan perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berusaha agar para karyawan bisa bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya dan juga dengan atasan.

Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Kecenderungan penurunan kinerja tersebut salah satunya diakibatkan oleh disiplin kerja karyawan yang masih rendah yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja, dan pulang lebih awal dari jam kerja dan lain sebagainya. Untuk meminimalisir hal tersebut di atas pimpinan harus melaksanakan tupoksinya salah satunya dengan meningkatkan fungsi pengawasan yang baik sesuai dengan standar kerja yang ada.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. G.R. Terry dalam Hasibuan (2009, p.242) mengatakan bahwa “pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai, standar apa yang akan dilakukan dalam menilai pelaksanaan kerja, apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar kerja”.

Menurut Hani Handoko (2010, p.366) “Keberhasilan kinerja yang baik juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung”. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan

karyawan bertindak semauanya sendiri bahkan dapat melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan apabila hal ini terjadi otomatis akan merugikan organisasi atau perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung telah dilaksanakan dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap bulan, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke ruang kerja atau menerima laporan langsung dari dilokasi. Sedangkan pengawasan tidak langsung melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh staf karyawan. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan Pada CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.

Berdasarkan observasi awal di CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung penulis menemukan masih ada kinerja para karyawan yang masih kurang baik, hali ini dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan, masih ada karyawan yang melakukan kemangkiran dan keterlambatan datang ke kantor serta pulang tidak tepat waktu, ini menandakan tingkat absensi yang masih tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja**  
**Karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung**  
**Bulan Agustus s.d Nopember 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Kegiatan Pengawasan</b>	<b>Skor</b>
Agustus s.d Nopember 2016	Pemeriksaan kehadiran karyawan	3
	Pengecekan hasil kerja karyawan	3
	Pencocokan hasil kerja dengan target	3
	Evaluasi pekerjaan yang tidak selesai	3

Sumber: Data dan Komputerisasi CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung

Dari tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa skor item pengawasan terhadap kinerja yang dilakukan oleh pimpinan belum berdampak terhadap disiplin kerja yang diharapkan, dimana masing-masing item pengawasan bernilai 3 atau jarang

sehingga kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung menurun atau rendah.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana uraian tersebut di atas, maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung?
3. Bagaimana disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana bentuk pelaksanaan, bagai mana pengaruh dan seberapa besar pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.
2. Mengukur besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.
3. Mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan mengenai pengawasan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.

2. Bagi CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung

Penelitian ini diharapkan sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat untuk mengetahui kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penulisan ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai disiplin kerja, pengawasan dan kinerja karyawan.

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada serta keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

Mangkunegara (2009, p.67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2009, p.160) adalah merupakan “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Henry (2010, p.339) berpendapat bahwa “kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. As’ad (2011, p.47) berpendapat bahwa “*job performance* (kinerja) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dikerjakan sesuai dengan peraturan untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah maupun perusahaan swasta. menurut Henry (2010, p.338) “Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja”:

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

##### **2.1.1 Penilaian Kinerja**

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja menurut Henry (2010, p.343) adalah “kinerja menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan

kinerja anggota-anggota organisasi”. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan khusus penilai kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni, Henry (2010, p.343):

#### 1. Tujuan Evaluasi (*evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat. Henry (2010, p.345) menyatakan bahwa “pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi”. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit pay*, bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

#### 2. Tujuan Pengembangan (*development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir menurut Henry (2010, p.346). “Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah”. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mengukuhkan dan menopang kinerja
- b. Meningkatkan kinerja
- c. Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
- d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

### 2.1.2 Masalah-Masalah Penilaian Kinerja

Menurut Henry (2010, p.351) “Masalah-masalah dalam penilaian kinerja harus dikenali dan diminimalkan agar supaya menghindari kesalahan-kesalahan penilaian yang lazim terjadi. Berikut ini beberapa masalah-masalah penilaian kinerja”

#### 1. Bias Penilai (penyelia)

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Apa pun format penilaian kinerja yang digunakan oleh departemen SDM harus sah dan dapat dipercaya.

#### 2. *Halo effect*

*Halo effect* adalah penilaian seseorang berdasarkan pendapat pribadi yang dilakukan secara sepintas/singkat dipengaruhi oleh penampilan pertama atau kesan pertama yang melekat pada orang yang dinilai. Halo effect ini dapat mempengaruhi evaluasi dan estimasi penilaian seseorang kepada orang yang dinilai.

#### 3. *Central tendency*

Yaitu penilai tidak ingin menilai terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah kepada bawahannya (selalu berada di tengah-tengah). Toleransi penilai yang terlalu berlebihan tersebut menjadikan penilai cenderung memberikan penilaian dengan nilai yang rata-rata.

#### 4. *Leniency*

Bias ini terjadi ketika atasan cenderung memberikan penilaian “baik” atau “baik sekali” kepada semua anggotanya. Pada dalam kenyataannya, mungkin ada juga anak buahnya yang kinerja kurang begitu bagus. Namun karena merasa tidak “enak hati” sang atasan kemudian memberikan penilaian bagus kepada seluruh anak buahnya.

#### 5. *Strictness*

Penilaian cenderung memberi nilai tinggi kepada yang tidak berhak, penilai memberi nilai lebih tinggi dari seharusnya. Penilai terlalu “ketat” (*strictness*) terlalu kritis atas kinerja seorang pekerja (terlalu “ketat” dalam memberikan

nilai). Penilaian yang terlalu ketat biasanya terjadi bila manajer tidak mempunyai definisi atau batasan yang akurat tentang berbagai faktor penilaian.

6. *Recency*, dan lain-lain.

Penilaian dengan cara menilai bawahan hanya berdasar perilaku atau prestasi kerja akhir, atau waktu yang mendekati waktu penilaian tanpa memperhatikan prestasi kerja waktu-waktu sebelumnya (*recency effect*)

### **2.1.3 Karakteristik-Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif**

Sistem penilaian kinerja yang efektif untuk pencapaian tujuan-tujuan penilaian kinerja. Karakteristik-karakteristik sistem penilaiannya menurut Henry (2010, p.399) antara lain:

1. Kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan harus berkaitan dengan pekerjaan / valid.

2. Pengharapan kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja terhadap seorang tenaga kerja, pihak yang berwenang dalam memberikan penilaian seringkali menghadapi dua alternatif pilihan yang harus diambil: pertama, dengan cara memberikan penilaian kinerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya; kedua, dengan cara menilai kinerja berdasarkan harapan-harapan pribadinya mengenai pekerjaan tersebut.

3. Fokus pada perilaku yang terobservasi

Kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

4. Sensitivitas

Sensitivitas menyatakan bahwa suatu sistem penilaian kinerja mampu membedakan antara pelaksana yang efektif dan yang tidak efektif, dalam artian mampu menilai perbedaan kinerja sekecil apapun sesuai dengan aspek kinerja yang dinilai. Karena dengan tidak membedakan pelaksana terbaik dan terburuk, maka sistem penilaian kinerja tersebut tidak dapat digunakan untuk

tujuan administratif apapun. Sistem ini tentu tidak akan membantu karyawan untuk berkembang dan sistem ini akan menjadikan rendahnya motivasi atasan dan bawahan.

#### 5. Standardisasi, dan lain-lain

Standar kinerja harus ada relevansinya dengan pencapaian strategi organisasi sehingga penilaian menjadi efektif.

### **2.1.4 Karakteristik-Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Tidak Efektif**

Sistem penilaian kinerja bisa saja gagal karena beberapa sebab. Sebab-sebab yang kemungkinan dapat menimbulkan kegagalan menurut Henry (2010, p.407) antara lain:

#### 1. Sistem yang ditetapkan secara buruk

Terdapat suatu kepingangan dalam desain sistem. Contoh : sistem penilaian mungkin tidak memiliki dokumentasi tertulis yang akan digunakan sebagai pedoman

#### 2. Sistem yang dikomunikasi secara buruk

Sistem Penilaian Kinerja yang canggih sekalipun akan gagal seandainya tidak dikomunikasikan secara benar kepada orang-orang yang terlibat. Misalnya, para karyawan hendaknya mengetahui apakah sistem Penilaian Kinerja akan terdiri telaah-telaah periodik atas kinerja yang ditujukan kepada perubahan perilaku kerja atau akan menjadi evaluasi tahunan.

#### 3. Sistem yang tidak tepat

Ketidak-cocokan sistem penilaian, berarti praktik penilaian tidak sesuai dengan sistem yang diterapkan, yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan praktik dalam proses penilaian, beberapa kesalahan-kesalahan praktik yang sering terjadi dalam penilaian kinerja adalah kegiatan penilaian kinerja tidak konsisten dalam menetapkan peringkat, kegagalan dalam penentuan sasaran kinerja dan ketidak-mampuan menangani karyawan yang berkinerja rendah.

#### 4. Sistem yang didukung secara buruk

Sistem Penilaian Kinerja bisa gagal apabila sistemnya hanya mendapat dukungan dari manajemen puncak. Pada prinsipnya, Sistem Penilaian Kinerja yang berhasil hendaknya diterima dan didukung oleh semua pihak yang menggunakannya.

#### 5. Sistem yang tidak terpantau

Sistem Penilaian Kinerja dibiarkan tidak terpantau, kekeliruan sistem itu akan semakin serius nantinya. Contoh : anggaplah para penilai melakukan kesalahan (nilai diberikan secara longgar), bila tidak terus dipantau, Penilaian Kinerja akan menjadi tidak bermakna.

### **2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011, p.378) mengatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan”. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

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

### **2.2 Disiplin Kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami

perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.

Siagian (2011, p.305) berpendapat bahwa "disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Fathoni (2011, p.172), kedisiplinan adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja menurut Hani Handoko (2010, p.208) adalah "kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Disiplin menurut Yuspratiwi dalam Avin Fadilla Helmi (2011, p.12) mengatakan bahwa "disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi".

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

### **2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin**

Terdapat tiga jenis disiplin dalam organisasi menurut Hani Handoko (2010, p.208), yaitu:

### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Manajemen harus bertanggung jawab dan mampu menciptakan kondisi disiplin preventif dengan berbagai standar dari perusahaan yang ingin dicapai, dan karyawan harus mampu memahami dan mengetahui alasan penerapan disiplin tersebut, dengan demikian para karyawan akan mengetahui segala peraturan dalam perusahaan yang bersangkutan.

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing, dengan adanya hukuman yang ditetapkan oleh perusahaan karyawan tidak akan berperilaku yang menyimpang karena hukuman akan dikenakan pada mereka yang melanggar. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidikan mengkoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi kesalahan yang cukup fatal. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain : teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, bahkan hingga dipecat.

### 2.2.2 Indikator Disiplin

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Fathoni (2011, p.173), diantaranya ialah:

#### 1. Balas jasa

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

#### 2. Keadilan

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

#### 3. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

#### 4. Sanksi hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman maka akan memberikan kesan enggan melakukan indisipliner bagi para karyawan, karena mereka tidak mau menanggung risiko.

#### 5. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam memberikan hukuman atas tindakan indisipliner karyawan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan, dengan begitu pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.2.3 Macam-Macam Disiplin**

Jasin dalam Avin Fadilla Helmi (2011, p.15) berpendapat bahwa “terdapat dua jenis disiplin”, antara lain :

#### **1. Disiplin Diri**

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri, melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

#### **2. Disiplin Kelompok**

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan, artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

### **2.2.4 Faktor-Faktor Disiplin**

Avin Fadilla Helmi (2011, p.20) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin diantaranya adalah”:

#### **1. Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin akan digunakan sebagai kerangkaacuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja.

#### **2. Faktor Lingkungan**

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

### **2.2.5 Prinsip-Prinsip Disiplin**

Prinsip-prinsip baku dalam disiplin menurut Henry (2010, p.622) di antaranya adalah:

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti
2. Tanggung jawab penyeliaan

3. Komunikasi peraturan-peraturan
4. Tanggung jawab pemaparan bukti
5. Perlakuan yang konsisten
6. Pertimbangan atas situasi-situasi

### **2.3 Pengawasan Kerja**

Siagian (2011, p.125) “Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. sedangkan menurut Hani Handoko (2010, p.359) “pengawasan kerja adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hani Handoko, 2010, p.360).

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

#### **2.3.1 Tipe-Tipe Pengawasan Kerja**

Hani Handoko (2010, p.361) berpendapat bahwa “terdapat beberapa tipe pengawasan kerja”, diantaranya adalah :

##### **1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)**

Bentuk pengawasan para pekerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan

inilebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*Concurrent Control*) Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan *Double Chek* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
3. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

### **2.3.2 Indikator Pengawasan Kerja**

Hani Handoko (2010, p.362) menyatakan bahwa “ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja”, diantaranya adalah :

- a. Penetapan standar

Fungsi penetapan standar untuk memudahkan pimpinan dalam mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para karyawan.

- b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan

Pengukuran sebaiknya mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada karyawan.

- c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan

Pengukuran dapat dilakukan dengan cara melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu observasi, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (tes) atau dengan pengambilan sampel.

- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).

e. Perbaikan atas penyimpangan

Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

### **2.3.3 Pentingnya Pengawasan Kerja**

Ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah (Hani Handoko, 2010, p.366) :

1. Perubahan lingkungan organisasi
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
3. Kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan

### **2.3.4 Kriteria Pengawasan yang Efektif**

Untuk menjadi efektif menurut Hani Handoko (2010, p.373), “system pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu”. Kriteria-kriteria tersebut antara lain:

1. Mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar
2. Tepat waktu
3. Biaya yang efektif
4. Tepat dan akurat
5. Dapat diterima oleh yang bersangkutan

### **2.3.5 Karakteristik Pengawasan yang Efektif**

Karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif menurut Hani Handoko (2010, p.373) dapat diperinci sebagai berikut:

1. Akurat
2. Tepat waktu

3. Objektif dan menyeluruh
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5. Realistik secara ekonomis
6. Realistik secara organisasional
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8. Fleksibel
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima para anggota organisasi

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang menganalisis mengenai pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung yaitu :

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

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	Sampel : 44 responden Teknik Analisis : deskriptif presentase dan analisis regresi linier berganda	(X <sub>1</sub> ), Disiplin (X <sub>2</sub> ) dan Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 56,6% sedangkan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain.
2.	Uswatun Khasanah (2016)	Analisis Pengaruh Pengawasan, Disiplin	Sampel : 40 responden Teknik	Pengawasan (X <sub>1</sub> ), Disiplin (X <sub>2</sub> ) dan	Pengawasan memberikan sumbangan sebesar 78,34%

		dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bbagian Produksi Pada Pabrik Gula Trangkil Pati	Analisis : deskriptif kuantitatif, analisis regresi linier dan analisis korelasi parsial	Kompensasi ( $X_3$ ) Kinerja (Y)	terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 72,23%. Kompensasi memberikan sumbangan sebesar 53,44%. Sedangkan pengawasan, Disiplin dan Kompensasi secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 86,6% terhadap kinerja karyawan.
3.	Mark Alexander (2010)	<i>Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach</i>	Analisis : metode analisis berganda	<i>Employee Performance</i> (Kinerja Pegawai) dan <i>Discipline Problems</i> (Masalah Kedisiplinan)	Pengembangan perusahaan harus mempelajari tentang masalah kinerja dan pentingnya sikap disiplin. Manajemen dan karyawan harus menunjukkan mereka mampu untuk berubah dan ekerjasama dalam meningkatkan keselamatan, pelatihan dan kelangsungan hidup perusahaan.

## 2.5 Kerangka Pikir

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Henry, 2010, p.5) “untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan cara mendisiplinkan para karyawannya dalam bekerja sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan”.

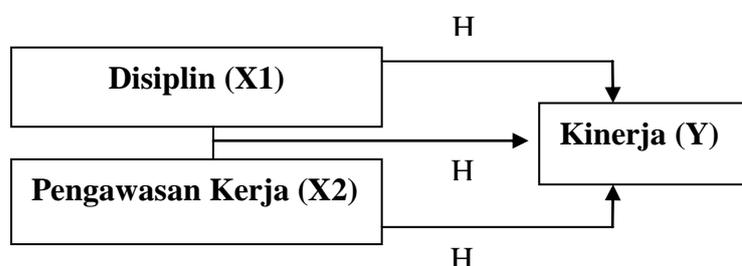
Fathoni (2011, p.172) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan tegakannya disiplin para karyawan maka perusahaan dapat mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu agar karyawan memberikan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap elemen-elemen perusahaan yang dipimpin, sehingga kinerja karyawan meningkat dan mampu bekerja secara optimal yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. “Pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan” (Hani Handoko, 2010, p.360).

Jadi untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan perlu diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya disiplin kerja yang rendah menghasilkan kinerja yang rendah. Menurut Hani Handoko

(2010:208) “Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan kata lain setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya”.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Hani Handoko, 2010, p. 366). Apabila hal ini terjadi otomatis akan merugikan perusahaan. Sedangkan menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2011, p.242) menyatakan bahwa “pengawasan kerja sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar”. Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan hal pokok yang harus diperhatikan. Dengan kinerja karyawan baik itu maka produktivitas kerja karyawan akan dapat dicapai, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tersebut tentunya faktor kedisiplinn dan pengawasan pimpinan harus berjalan sebagai mana mestinya.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai “suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul”. (Suharsimi, 2012, p.130). Anggapan sebagai satu hipotesis juga merupakan data tetapi karena kemungkinan bisa salah, apabila akan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus diuji dahulu dengan memakai data hasil observasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah diduga:

- H1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.
- H2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.
- H3. Ada pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting, 2012, p.55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2012, p.57). Variabel yang dihubungkan tersebut yaitu disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini, sumber data diperoleh dari hasil pengisian angket oleh karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung. Untuk memperoleh data ini, peneliti menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner.
- b. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya diperoleh dari data kepustakaan seperti buku, hasil penelitian, media, dan lain sebagainya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer maupun data sekunder.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode antara lain:

#### 1. Metode angket (Kuesioner)

Sugiyono (2011, p.142) menyatakan bahwa “metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Di dalam pemberian skor digunakan skala likert dengan 5 (lima) skala. Adapun untuk masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5
2. Jawaban S (Setuju) diberi nilai 4
3. Jawaban KS (Kurang Setuju) diberi nilai 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1

#### 2. Metode Dokumentasi

Menurut Suharsimi (2012, p.153) bahwa “metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya”.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi (2012, p.130) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2012,p116) menyatakan bahwa “Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel sebanyak 10%, 15%, 20%, 25% atau lebih, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang karyawan yaitu 40 orang, maka berdasarkan pedoman tersebut, penulis mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu berjumlah 40 sampel.

**Tabel 3.1**  
**Sampel Penelitian**

No.	BAGIAN	JUMLAH
1.	Sopir	23
2.	Kernet	10
3.	Kepala Kendaraan	1
4.	Mekanik	4
5.	Staf administrasi	1
7.	Keuangan	1
Jumlah		40

Sumber : Dokumen CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung

### **3.5 Variabel Penelitian**

Di dalam suatu penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum pengumpulan data. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu : 1 (satu) variabel terikat dan 2 (dua) variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2011, p.4).

#### **1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat yaitu variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas, menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011:378). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

#### **2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab timbulnya variabel independen Sugiyono (2011,p.59). dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin (X1) dan Pengawasan kerja (X2).

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Masri (2011, p.23) mengatakan bahwa “dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut”.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Konsep Dan Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut Fathoni (2011, p.173)	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar yang diterapkan oleh organisasi perusahaan dan kesediaan seseorang untuk memenuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.	a. Balas jasa b. Keadilan c. Waskat d. Sanksi hukuman e. Ketegasan	Ordinal
Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, menurut Hani Handoko (2010, p.363)	Pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.	a. Penetapan standar b. Penentuan pengukuran/ penilaian pekerjaan c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan e. Perbaikan atas penyimpangan	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan,	Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dikerjakan sesuai dengan peraturan	a. Kualitas hasil pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan bekerjasama	Ordinal

	menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011,p.378)	untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan swasta.		
--	---	---	--	--

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Uji persyaratan instrumen terdiri dari :

#### 1. Validitas

Suharsimi (2012, p.168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”. Rumus uji validitas.

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

Dimana :

$r_{xy}$  : Besarnya koefisien korelasi

$n$  : Jumlah responden

$X$  : Skor butir

$Y$  : Skor total

$\sum x$  : Jumlah skor total x

$\sum y$  : Jumlah skor total y

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila  $N = 40$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r \text{ tabel} = 0,312$  dengan ketentuan:

Hasil  $> (0,312) = \text{valid}$

Hasil  $< (0,312) = \text{tidak valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dimana tiap item (variabel) bias dilihat pada tabel korelasi.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, (Suharsimi, 2012, p.178 ). Rumus yang digunakan adalah rumus *alpha* :

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ S^2 - \frac{\sum p.q}{S^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$S^2$  = varians total

$\sum p.q$  = jumlah proporsi bebar kali proporsi salah varians total

## 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

### 1. Uji Linearitas

Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik uji F dengan bantuan program komputer SPSS 20.0 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya

hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung adalah jika  $p > 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier, sebaliknya jika  $p < 0,05$  berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan tidak linier (Hadi, 2012, p.16).

### **3.9 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian. Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka menarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

#### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1 dan X2), sehingga persamaan regresi dengan menggunakan rumus Sugiyono (2011, p.275) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = penafsiran variabel dependen ( kinerja karyawan)

X1 = Variabel independen 1 ( disiplin )

X2 = Variabel independen 2 ( pengawasan kerja )

a = Nilai konstanta

b1 = koefisien regresi variabel independen 1

b2 = koefisien regresi variabel independen 2

e = Error

## 2. Pengujian Hipotesis Penelitian

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (disiplin dan pengawasan kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (*variance* sama)
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (*variance* berbeda)

### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen (disiplin dan pengawasan kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan  $df (k:n-k-1)$ . Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (disiplin dan pengawasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai. Rumusnya adalah :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$r^2$  = Nilai koefisien determinasi

n = Nilai koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Di dalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung” melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang menjadi sampel penelitian. Pada deskripsi ini, data responden dijelaskan melalui tabel tunggal. Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun Proses penelitian dan penyebaran angket yang dilakukan peneliti yaitu dari tanggal 26 Januari sampai dengan 10 Februari 2017. Untuk menjelaskan identitas responden maka peneliti membuat analisis data responden ini terdiri dari 2 tabel tunggal dengan data sebagai berikut :

#### **1. Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	38	95%
2.	Perempuan	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2017

Tabel 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Jenis Kelamin”. Mayoritas responden sebanyak 38 orang atau 95% adalah responden “Laki-laki” dan sisanya adalah responden “Perempuan” yakni sebanyak 2 orang atau 5%.

## 2. Pendidikan

**Tabel 4.2**  
**Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	Perguruan Tinggi	5	12,5%
2.	SMA	20	50%
3.	SMP	10	25%
4.	Lain-lain	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2017

Tabel 4.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Pendidikan Terakhir”. Mayoritas responden sebanyak 20 orang atau 50% adalah responden yang pendidikan terakhirnya “SMA” dan paling sedikit adalah responden yang pendidikan terakhirnya “Lain-lain/tidak sekolah” yakni sebanyak 5 orang atau 12,5%.

### 4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni meliputi data Kinerja (Y), Disiplin ( $X_1$ ), dan Pengawasan ( $X_2$ ). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini.

### 1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden dalam penelitian ini tentang variabel disiplin kerja diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1.	Perusahaan memberikan bonus (reward) kepada anda yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja (lembur)	9	22,5	17	40,5	8	20	2	15	0	0
2.	Bilamana target tercapai perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan.	4	10	12	30	15	37,5	9	22,5	0	0
3.	Beban kerja dibagi sesuai tupoksi dan jabatan karyawan dalam perusahaan.	4	10	24	60	7	17,5	5	12,5	0	0
4.	Sanksi diberikan kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan karyawan.	5	12,5	12	30	14	35	9	22,5	0	0
5.	Pemberian sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya	3	7,5	10	25	17	42,5	10	25	0	0

	kesalahan yang dibuat.										
6.	Adanya pengawasan secara kontinyu menyebabkan pekerjaan anda dapat selesai tepat waktu.	8	20	7	17,5	16	40	9	22,5	0	0
7.	Jika pimpinan dan karyawan yang mempunyai jabatan tinggi tidak diberikan sanksi atas kesalahan yang dilakukan.	6	15	11	27,5	8	45	5	12,5	0	0
8.	Pemberian sanksi akan meningkatkan kualitas anda dalam bekerja.	2	5	12	30	20	50	6	15	0	0
9.	Ketegasan pimpinan membuat karyawan giat dalam bekerja.	7	17,5	11	27,5	14	35	8	20	0	0
10.	Pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan.	15	37,5	14	35	6	15	1	2,5	0	0

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada skor “3” kurang setuju sebesar 50% dan skor “4” atau “setuju” sebesar 60%, hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung kurang setuju atau menyetujui pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan disiplin kerja cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Deskripsi Variabel Pengawasan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden dalam penelitian ini tentang variabel pengawasan kerja diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Pengawasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1.	Dengan adanya penetapan standar operasional prosedur dari perusahaan akan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah.	13	32,5	15	37,5	5	12,5	5	12,5	2	5
2.	Dengan adanya standar operasional prosedur dalam bekerja, perusahaan dapat mengukur tingkat kinerja seorang karyawan.	8	20	10	25	14	35	7	17,5	1	2,5
3.	Hasil kerja karyawan selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan.	9	22,5	17	42,5	7	17,5	6	15	1	2,5
4.	Dengan adanya penilaian kerja, karyawan akan lebih giat dalam	10	25	9	22,5	12	30	9	22,5	0	0

	bekerja sehingga target dapat perusahaan tercapai.										
5.	Pelaksanaan kerja dan hasil kerja di evaluasi setiap harinya.	16	40	7	17,5	12	30	5	12,5	0	0
6.	Pimpinan anda memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/ kesalahan.	12	30	8	20	14	35	3	7,5	0	0
7.	Pimpinan anda memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik.	13	32,5	10	25	14	35	5	12,5	1	2,5
8.	Karyawan melakukan penyimpangan maka ia segera memperbaiki	9	22,5	11	27,5	16	40	4	10	0	0
9.	Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan pada karyawan.	13	32,5	7	17,5	13	32,5	7	17,5	0	0
10.	Setiap kali dilakukan evaluasi kerja, karyawan memperbaiki kesalahan sesuai temuan dalam evaluasi.	12	30	12	30	8	20	5	12,5	3	7,5

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pengawasan kerja berada pada skor “4” sebesar 40% “setuju” dan skor “5” atau “sangat setuju” sebesar 42%, hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan CV. Abadi Nusantara

Bandar Lampung menyetujui pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan pengawasan kerja cenderung berdampak terhadap kinerja karyawan.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden dalam penelitian ini tentang variabel kinerja karyawan diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat anda capai dengan baik.	3	7,5	29	72,5	7	17,5	1	2,5	0	0
2.	Anda berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	1	2,5	16	40	22	55	1	2,5	0	0
3.	Selama bekerja, hasil pekerjaan anda lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	6	15	23	57,5	10	25	1	2,5	0	0
4.	Selama bekerja, anda berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.	3	7,5	25	62,5	11	27,5	1	2,5	0	0
5.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat anda kerjakan dan	2	5	16	40	17	42,5	5	12,5	0	0

	hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.										
6.	Waktu pengerjaan tugas anda selama ini lebih cepat dari sebelumnya.	4	10	9	22,5	19	47,5	8	20	0	0
7.	Anda selalu masuk kantor selama satu bulan penuh (kecuali hari libur)	3	7,5	18	45	13	32,5	6	15	0	0
8.	Dalam bekerja anda tidak pernah meninggalkan pekerjaan.	1	2,5	15	37,5	17	42,5	6	15	1	2,5
9.	Anda dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu bagian dalam bekerja.	3	7,5	7	17,5	20	50	10	25	0	0
10.	Anda mampu memberikan umpan balik kepada teman kerja.	4	10	7	17,5	23	57,5	6	15	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada skor “3” kurang setuju sebesar 57,5% dan skor “4” atau “setuju” sebesar 72,5%, hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung setuju dan tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan kinerja karyawan cenderung baik.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas dimaksudkan apakah butir-butir pernyataan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan menggunakan analisis *item* dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrument dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor *item* pertanyaan.

### 4.2.1. Hasil Uji Validitas

#### 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20 *for windows*, diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* r tabel (dimana  $N = 40$  memiliki r tabel sebesar 0,312) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Rangkuman Validitas Instrumen Disiplin Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria Uji</b>	<b>Simpulan</b>
item1	0.362	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item2	0.480	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item3	0.393	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item4	0.518	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item5	0.388	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid

item6	0.578	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item7	0.381	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item8	0.494	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item9	0.388	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item10	0.387	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas semua item mendapatkan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel atau semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,312, artinya semua item pada variabel disiplin dapat dikatakan valid atau layak untuk dijadikan angket penelitian.

## 2. Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows*, diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel (dimana N = 40 memiliki r tabel sebesar 0,312) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Rangkuman Validitas Instrumen Pengawasan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria Uji</b>	<b>Simpulan</b>
item1	0.506	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item2	0.642	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid

item3	0.596	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item4	0.776	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item5	0.500	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item6	0.467	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item7	0.609	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item8	0.630	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item9	0.437	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item10	0.343	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas semua item mendapatkan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel atau semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,312, artinya semua item pada variabel pengawasan kerja dapat dikatakan valid atau layak untuk dijadikan angket penelitian.

### 3. Kinerja Kerja (Y)

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows*, diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel (dimana N = 40 memiliki r tabel sebesar 0,312) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja**  
**Item-Total Statistics**

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria Uji</b>	<b>Simpulan</b>
item1	0.390	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item2	0.430	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item3	0.387	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item4	0.567	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item5	0.399	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item6	0.431	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item7	0.351	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item8	0.533	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item9	0.455	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid
item10	0.382	0.312	Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 di atas semua item mendapatkan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel atau semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,312, artinya semua item pada variabel pengawasan kerja dapat dikatakan valid atau layak untuk dijadikan angket penelitian.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2012:178 ). Dalam penelitian ini teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah rumus Alpha Cronbanch (Suharsimi, 2012:196) yaitu:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
1.	Disiplin	0,693	0,60	Reliabilitas Tinggi
2.	Pengawasan	0,845	0,60	Reliabilitas Sangat Tinggi
3,	Kinerja	0,756	0,60	Reliabilitas Tinggi

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel dengan standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, dari tabel 4.9 di atas disiplin kerja mempunyai nilai 0,693, nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimum yaitu, 0,60 sehingga dapat disimpulkan berdasarkan tabel 4.10 bahwa skala pengukuran variabel disiplin mempunyai reliabilitas tinggi. Variabel Pengawasan mempunyai nilai 0,845 nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimum yaitu, 0,60 sehingga dapat disimpulkan berdasarkan tabel 4.10 bahwa skala pengukuran variabel pengawasan mempunyai reliabilitas sangat tinggi dan Variabel Kinerja mempunyai nilai 0,756 nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimum yaitu, 0,60 sehingga dapat disimpulkan berdasarkan tabel 4.10 bahwa skala pengukuran variabel kinerja mempunyai reliabilitas tinggi. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap reliabilitas maka dapat digunakan tabel pedoman interpretasi Guilford (Sugiono,2012) sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Pedoman Interpretasi Reliabilitas Guilford**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Tidak Reliabel
0,20 – 0,399	Reliabilitas Rendah
0,40 – 0,599	Reliabilitas Sedang
0,60 – 0,799	Reliabilitas Tinggi
0,80 – 1,000	Reliabilitas Sangat Tinggi

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 1. Uji Linieritas

Uji linieritas antara Variabel bebas (Disiplin, dan Pengawasan) dengan Variabel terikatnya (Kinerja) dilihat dari *deviation from liniarity*, Menurut hasil perhitungan didapatkan nilai *deviation from liniarity* sebesar 0.966 antara Disiplin Kerja dan Kinerja dan sebesar 0,029 antara Pengawasan dan Kinerja. Menurut kriterianya adalah jika harga *deviation from liniarity* lebih besar dari taraf signifikansi yang diambil (5%) berarti berhubungan linier. Dalam penelitian ini terbukti bahwa *deviation from liniarity* antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah lebih besar terhadap taraf signifikansinya (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, dan Pengawasan dengan Kinerja Karyawan bersifat linier. Artinya hubungan atau korelasi tersebut dapat dinyatakan dengan sebuah garis lurus. Apabila mempunyai hubungan atau korelasi yang linier positif maka jika variabel satu meningkat, variabel yang lain akan meningkat, demikian sebaliknya. Akan tetapi apabila korelasi atau hubungan itu linier negatif jika variabel satu naik maka variabel yang lain akan turun dan demikian sebaliknya.

### 4.4 Hasil Analisis Data

Setelah melaksanakan pengujian persyaratan analisis data, langkah berikut Adalah melakukan analisis terhadap data penelitian dengan analisis regresi linear berganda. Hal ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan

variabel terikat yaitu antara variabel disiplin kerja ( X1 ) dan pengawasan ( X2 ) terhadap variabel kinerja ( Y ). Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel. 4.11**  
**Hasil output SPSS 20.0 Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.249	3.191		3.525	.001
DISIPLIN	.420	.110	.475	3.820	.000
PENGAWASAN	.244	.074	.407	3.279	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.11 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.249 + 0,420X1 + 0,244X2$$

Persamaan di atas mengandung makna :

1. Konstanta sebesar 11,249. Jika variabel disiplin kerja dan pengawasan sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan adalah 11,249.
2. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,420 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,420 jika nilai dari variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien pengawasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,244 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk pengawasan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,244 jika nilai dari variabel lain tetap.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (disiplin dan pengawasan) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS 20.0. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, jadi variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

**Tabel 4.12**  
***Coefficients Regresi***  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.249	3.191		3.525	.001
DISIPLIN	.420	.110	.475	3.820	.000
PENGAWASAN	.244	.074	.407	3.279	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin diperoleh signifikansi 0,000. nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pengawasan diperoleh signifikansi 0,002. nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,002$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung diterima.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja) terhadap variabel independen (disiplin dan pengawasan) secara simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan  $df (k:n-k-1)$ . Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, jadi variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS 20.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil output SPSS 20.0 Analisis Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.112	2	215.056	28.644	.000 <sup>a</sup>
	Residual	277.788	37	7.508		
	Total	707.900	39			

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung diterima.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (disiplin dan pengawasan) terhadap variabel dependen (kinerja). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya.

#### 1. Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja secara simultan, dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square*. Hasil dari analisis uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 20.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil *output* SPSS 20.0 Analisis Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.608	.586	2.74004

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,586. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung adalah sebesar 58,6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,4%, hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model sebesar 41,4%.

## 2. Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja secara parsial, dapat diketahui berdasarkan nilai kuadrat dari *Correlations Partial*.

**Tabel 4.15**  
**Hasil output SPSS 20.0 Analisis Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
DISIPLIN	.703	.532	.393	.687	1.456
PENGAWASAN	.673	.475	.338	.687	1.456

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa nilai *Correlations Partial* dari variabel disiplin sebesar 0,532 dan variabel pengawasan sebesar 0,475, sehingga besarnya pengaruh ( $R^2$ ) disiplin secara parsial adalah  $(0,532)^2 = 0,283$  atau 28,30%, sedangkan besarnya pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah  $(0,475)^2 = 0,226$  atau 22,56%.

## 4.6 Pembahasan

Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

### 1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. ABADI NUSANTARA Bandar Lampung ?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

persamaan hasil regresi sebagai berikut  $Y = 11.249 + 0,420X1 + 0,244X2$ . Artinya konstanta sebesar 11,249 bahwa dengan kata lain jika variabel disiplin dan pengawasan kerja sama dengan nol maka besarnya kinerja 11,249. Kedua variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja memberikan indikasi adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja dan pengawasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut pendapat Fahmi ((2013 : 42) Disiplin kerja merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Untuk merealisasikan disiplin pemimpin haruslah menemukan cara bagaimana menangani jam kerja karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam pulang atau selesainya jam operasional perusahaan atau jam istirahat yang dipakai lebih dari seharusnya.

Dengan demikian variabel disiplin kerja dan pengawasan sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja sehingga antara variabel saling berpengaruh. Keeratan antara variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja yang mempunyai pengaruh lebih tinggi adalah disiplin kerja yang ditunjukkan sebesar 28,30%.

## **2. Bagaimana pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.ABADI NUSANTARA Bandar Lampung ?**

Masalah kehadiran kerja karyawan sudah diantisipasi dengan adanya presensi yang harus diisi oleh karyawan namun setiap karyawan yang melanggar tidak dapat diberi sanksi karena presensi yang digunakan kurang begitu canggih sehingga karyawan mudah melakukan pelanggaran, walaupun demikian presensi ini diadarkan sehari dua kali yang juga dapat digunakan untuk memotivator karyawan agar lebih disiplin lagi sehingga

tidak ada pelanggaran, hal ini dikarenakan adanya tata cara/aturan yang menyatakan bahwa setiap karyawan yang tidak mematuhi aturan akan dikenakan sanksi untuk pelanggaran yang telah dilakukan berbentuk pengurangan bonus yang mereka terima, namun ada juga yang tidak memperhatikan pelanggaran karena kurang kuatnya bukti dari pelanggaran itu karena pada saat pegawai yang melanggar tidak langsung dikenakan sanksi. Hal lain yang harusnya dilaksanakan pimpinan dalam rangka penerapan kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, misalnya dengan melakukan pengawasan yang ketat oleh pimpinan, memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan mengabsen setiap karyawan yang masuk dan pulang kantor, walaupun kenyataannya masih ada saja karyawan yang mangkir saat jam bekerja.

Kategori yang dicapai oleh variabel pengawasan kerja sebesar 22,56% hal ini kurang memuaskan karena dalam pengerjaan pekerjaan kurang memenuhi standar sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu sehari dapat diselesaikan memakan waktu yang lama sehingga standar kerja tidak tercapai secara maksimal, dalam hal penilaian hasil kerja karyawan masih terjadi kesalahan karena karyawan yang mengerjakan tugas tidak diberi instruksi yang jelas oleh pimpinan, hal ini yang mengakibatkan kesalahan dalam pengerjaan tugasnya.

Sedangkan untuk membandingkan pekerjaan dengan standar memang sudah dilakukan namun dalam hal pengerjaan tugas tersebut karyawan belum mencapai standar pengerjaan yang ditentukan karena dalam pemberian tugas itu sering tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan yang masih baru akan mengalami kesulitan dalam pengerjaan tugas tersebut. Untuk kategori tindakan perbaikan akan hasil kerja tergolong cukup baik karena setiap ada kesalahan pimpinan akan memberitahu kesalahan tersebut sehingga karyawan lebih mudah untuk memperbaikinya, namun ada juga kekurangannya yaitu setiap ada koreksi dari pimpinan tidak diberi batasan waktu untuk memperbaikinya, hal ini

banyak tidak diperhatikan oleh karyawan sebagai akibatnya karyawan tersebut sering menunda waktu pengerjaannya.

**3. Bagaimana disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV.ABADI NUSANTARA Bandar Lampung ?**

Hasil penelitian menyebutkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya disiplin dan pengawasan kerja, maka manajemen harus memonitor kinerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil produksi, rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya.

Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance* rendah. Jadi kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, jika kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi tersebut tergolong kurang baik maka untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal akan terasa sangat sulit, terlebih lagi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini perlu mendapat perhatian dari organisasi agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang seoptimal mungkin. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti disiplin dan pengawasan kerja dapat ditempuh untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai *t hitung* 3,820 dengan nilai signifikansi 0,000, dengan signifikansi  $(0,000) < (0,05)$ , sehingga  $H_0$  di tolak. Besar kontribusi pengaruh disiplin terhadap kinerja sebesar 28,30%. Bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV.ABADI NUSANTARA diterima
2. Pengawasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan *t hitung* 3.279 dengan nilai signifikansi 0,002, sehingga  $H_0$  ditolak. Besar kontribusi pengaruh pengawasan terhadap kinerja sebesar 22,56%. Bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV.ABADI NUSANTARA diterima.
3. Ada pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung. Hal ini dapat diketahui dari hasil *F hitung* sebesar 28.644 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena signifikansi yang didapat  $< 0,05$  maka terbukti ada pengaruh secara serentak antara disiplin dan pengawasan terhadap kinerja.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran-saran dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan datang kekantor yang tidak tepat waktu hendaknya diberi sanksi agar karyawan yang melanggar tidak mengulangi kesalahnya dan pimpinan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan menghormati keputusannya tersebut.

2. Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan memacu minat karyawan yang belum berprestasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga mereka juga akan mendapatkan penghargaan tersebut.
3. Karyawan hendaknya lebih tangkas dalam menerima perintah dari pimpinan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target atau standar kerja dapat meningkatkan kinerja dan tujuan dapat tercapai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Aritonang, Keke T. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABURAN Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur, No. 04/Th. IV/Juli 2005
- Avin Fadilla Helmi, 2011. *Disiplin Kerja*, Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Edisi khusus Ulang Tahun XXXII
- As'ad, Moh. 2011. *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. F. H. 2012. *Manajemen Pemasaran cetakan ke-1*. Bandung: CV Yrama Widya.
- Hadi, Sutrisno. 2012. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Sumber edisi 2* : BPFY Yogyakarta
- Helmi, Alvin Fadila. 1996. *Disiplin Kerja*. Jogjakarta : Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2 Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2011, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.

- Mathis, Robert L & John H. Jackson ( Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Penerbit Salemba, Jakarta
- Santoso, 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta

## LAMPIRAN 1. KUESIONER

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu/Saudara Karyawan  
CV. ABADI NUSANTARA  
Di.  
Bandar Lampung

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Abadi Nusantara Bandar Lampung”**, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket guna mencari data berkaitan dengan judul tersebut.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilaksanakan. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan, kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab setiap pertanyaan. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu/Saudara saat ini. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan jawaban yang sebenarnya, sehingga jawaban tersebut dapat saya gunakan untuk menganalisis data yang tetap dan objektif, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, Januari 2017

Peneliti

Vivi Francisca

## KUESIONER PENELITIAN

No. Responden : .....

Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

Pendidikan terakhir : a. Perguruan Tinggi/Akademi  
b. Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat  
c. Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat  
d. Lain-Lain

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda *Check list* (  $\surd$  ) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka–angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu/Saudara tentang Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :

- 1. SS = Sangat Setuju
- 2. S = Setuju
- 3. KS = Kurang Setuju
- 4. TS = Tidak Setuju
- 5. STS = Sangat Tidak Setuju

**DISIPLIN KERJA (X<sub>1</sub>)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan bonus (reward) kepada anda yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja (lembur).					
2.	Bilamana target tercapai perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan.					
3.	Beban kerja dibagi sesuai tupoksi dan jabatan karyawan dalam perusahaan.					
4.	Sanksi diberikan kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan karyawan.					
5.	Pemberian sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat karyawan.					
6.	Adanya pengawasan secara kontinyu menyebabkan pekerjaan anda dapat selesai tepat waktu.					
7.	Jika pimpinan dan karyawan yang mempunyai jabatan tinggi tidak diberikan sanksi atas kesalahan yang dilakukan.					
8.	Pemberian sanksi akan meningkatkan kualitas anda dalam bekerja.					
9.	Ketegasan pimpinan membuat karyawan giat dalam bekerja.					
10..	Pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan.					

**PENGAWASAN KERJA (X<sub>2</sub>)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan adanya penetapan standar operasional prosedur dari perusahaan akan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah.					
2.	Dengan adanya standar operasional prosedur dalam bekerja, perusahaan dapat mengukur tingkat kinerja seorang karyawan.					
3.	Hasil kerja karyawan selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karywn.					
4.	Dengan adanya penilaian kerja, karyawan akan lebih giat dalam bekerja sehingga target dapat perusahaan tercapai.					
5.	Pelaksanaan kerja dan hasil kerja di evaluasi setiap harinya.					
6.	Pimpinan anda memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/kesalahan.					
7.	Pimpinan anda memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik.					
8.	Karyawan melakukan penyimpangan maka ia segera memperbaikinya.					
9.	Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan pada karyawan.					
10.	Setiap kali dilakukan evaluasi kerja, karyawan memperbaiki kesalahan sesuai temuan dalam evaluasi					

**KINERJA (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat anda capai dengan baik.					
2.	Anda berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
3.	Selama bekerja, hasil pekerjaan anda lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
4.	Selama bekerja, anda berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.					
5..	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat anda kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.					
6.	Waktu pengerjaan tugas anda selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					
7.	Anda selalu masuk kantor selama satu bulan penuh (kecuali hari libur)					
8.	Dalam bekerja anda tidak pernah meninggalkan pekerjaan.					
9.	Anda dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu bagian dalam bekerja.					
10.	Anda mampu memberikan umpan balik kepada teman kerja.					

**LAMPIRAN 2. SURAT IZIN PENELITIAN****SURAT IZIN PENELITIAN / SURVEY****Nomor: 013/MNG/VIII/2017**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Antoni  
Jabatan : Direktur  
Perusahaan : CV. ABADI NUSANTARA

Dengan ini menerangkan memberikan izin penelitian / survey kepada :

Nama : Vivi Francisca  
NPM : 1312110007  
Universitas : IBI Darmajaya  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan  
CV. ABADI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG

Demikian surat izin melakukan penelitian / survey ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Bandar Lampung, 10 Januari  
2017

Antoni  
Direktur

**LAMPIRAN 3. DATA PENELITIAN**

DISIPLIN KERJA											
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	38
2	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	31
3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	40
4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	24
5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
6	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	39
7	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	35
8	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
9	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	39
10	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	40
11	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	37
12	4	3	4	4	3	5	5	3	5	3	39
13	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	32
14	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	29
15	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	32
16	2	3	4	4	3	5	5	5	4	4	39
17	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	37
18	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	35
19	4	2	3	2	2	3	2	3	3	5	29
20	3	3	4	2	5	2	2	3	3	4	31
21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23
22	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	24
23	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35
24	5	3	3	3	2	3	4	3	2	4	32
25	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
26	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	39
27	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	37
28	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	38
29	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	33
30	5	4	2	2	3	2	5	2	5	2	32
31	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	31
32	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	33
33	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	32
34	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	30
35	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	32
36	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	29
37	4	4	4	4	5	2	3	2	4	2	34
38	2	2	2	2	5	2	4	4	4	2	29
39	4	4	5	5	2	5	5	3	2	2	37
40	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	40

PENGAWASAN											
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	2	5	4	3	4	3	3	3	3	34
3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	32
5	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	26
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
8	5	4	4	3	4	2	4	4	5	4	39
9	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	45
12	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
13	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	28
15	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	30
16	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	31
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	41
19	4	2	3	2	3	3	4	3	3	5	32
20	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4	33
21	3	3	2	2	2	5	2	4	2	3	28
22	2	2	2	2	5	3	3	2	4	3	28
23	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	33
24	5	3	3	3	2	4	4	3	2	4	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
26	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	41
27	5	4	5	3	5	4	5	4	5	1	41
28	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	41
29	4	3	4	3	5	3	4	3	2	4	35
30	5	4	2	2	3	2	5	2	5	2	32
31	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	26
32	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	33
33	4	3	4	3	5	1	4	4	3	1	32
34	1	3	4	3	3	5	3	5	2	3	32
35	4	1	4	4	4	3	3	3	5	2	33
36	4	3	3	3	2	3	4	4	5	5	36
37	1	4	4	4	5	5	5	2	2	2	34
38	4	3	2	4	5	5	4	5	4	2	38
39	4	4	1	3	3	5	5	4	2	1	32
40	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33

KINERJA											
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	40
2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	32
5	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
7	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	39
8	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	38
9	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	36
10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
11	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
12	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	40
13	4	4	5	4	3	3	2	4	2	5	36
14	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	32
15	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	35
16	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	40
17	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	43
18	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	36
19	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	32
20	4	3	4	4	4	3	4	5	2	3	36
21	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26
22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
23	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	31
24	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	30
25	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	40
26	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	37
27	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	37
28	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	36
29	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	31
30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
31	4	3	2	4	2	2	4	1	3	3	28
32	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	32
33	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	35
34	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	30
35	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	30
36	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
37	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	35
38	4	3	3	3	3	3	5	2	4	2	32
39	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	28
40	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36

## LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS

### 1. VALIDITAS DISIPLIN KERJA

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
validitas
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

[DataSet0]

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	30.2750	19.897	.362	.687
item2	30.7250	18.461	.480	.646
item3	30.3250	19.610	.393	.664
item4	30.6750	17.969	.518	.638
item5	30.8500	20.849	.388	.697
item6	30.6500	17.054	.578	.622
item7	30.5500	20.869	.381	.699
item8	30.7500	19.218	.494	.650
item9	30.5750	19.584	.388	.682
item10	30.6250	20.651	.387	.699

## 2. VALIDITAS PENGAWASAN KERJA

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
  validitas
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG

  /MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

[DataSet0]

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	32.8000	41.600	.506	.835
item2	33.1750	40.661	.642	.822
item3	32.9250	41.353	.596	.826
item4	33.1000	38.759	.776	.809
item5	32.7500	42.346	.500	.835
item6	32.9750	42.589	.467	.838
item7	32.7750	41.974	.609	.826
item8	32.9750	42.025	.630	.825
item9	32.9500	43.023	.437	.841
item10	32.9750	43.461	.343	.852

### 3. VALIDITAS KINERJA

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
validitas
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

#### Correlations

[DataSet0]

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	30.6000	16.451	.390	.751
item2	31.0250	15.769	.430	.736
item3	30.6000	15.528	.387	.740
item4	30.7000	14.985	.567	.719
item5	31.0750	15.148	.399	.738
item6	31.2250	14.435	.431	.734
item7	31.0000	15.128	.351	.746
item8	31.2250	14.128	.533	.718
item9	31.3750	14.446	.455	.730
item10	31.2250	14.999	.382	.741

## LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

### 1. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability

[DataSet0]

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	10

## 2. RELIABILITAS PENGAWASAN KERJA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

### 3. RELIABILITAS KINERJA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability

[DataSet0]

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

## LAMPIRAN 6. ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KINERJA
  /METHOD=ENTER DISIPLIN PENGAWASAN

  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*SDRESID) .

```

### Regression

[DataSet0]

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGAWASAN, DISIPLIN <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.608	.586	2.74004

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.112	2	215.056	28.644	.000 <sup>a</sup>
	Residual	277.788	37	7.508		
	Total	707.900	39			

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.249	3.191		3.525	.001					
DISIPLIN	.420	.110	.475	3.820	.000	.703	.532	.393	.687	1.456
PENGAWASAN	.244	.074	.407	3.279	.002	.673	.475	.338	.687	1.456

a. Dependent Variable: KINERJA

## LAMPIRAN 7. UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=KINERJA BY DISIPLIN PENGAWASAN  
/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

### Means

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between (Combined)	400.686	13	30.822	2.609	.018
DISIPLIN	Groups					
	Linearity	349.385	1	349.385	29.569	.000
	Deviation from Linearity	51.301	12	4.275	.362	.966
	Within Groups	307.214	26	11.816		
	Total	707.900	39			

## LAMPIRAN 8. DESKRIPSI DATA

### 1. DESKRIPSI DATA DISIPLIN KERJA

```
FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10
/STATISTICS=STDDEV MEAN
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

[DataSet0]

**Statistics**

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7250	3.2750	3.6750	3.3250	3.1500	3.3500	3.4500	3.2500	3.4250	3.3750
Std. Deviation		.98677	.93336	.82858	.97106	.89299	1.05125	.90441	.77625	1.00989	.95239

### Frequency Table

**p1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	8	20.0	20.0	35.0
	4	17	42.5	42.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**p2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	15	37.5	37.5	60.0
	4	12	30.0	30.0	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	7	17.5	17.5	30.0
	4	24	60.0	60.0	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	14	35.0	35.0	57.5
	4	12	30.0	30.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	25.0	25.0	25.0
	3	17	42.5	42.5	67.5
	4	10	25.0	25.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	16	40.0	40.0	62.5
	4	7	17.5	17.5	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	18	45.0	45.0	57.5
	4	11	27.5	27.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	20	50.0	50.0	65.0
	4	12	30.0	30.0	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	20.0	20.0	20.0
	3	14	35.0	35.0	55.0
	4	11	27.5	27.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	6	15.0	15.0	17.5
	3	14	35.0	35.0	52.5
	4	15	37.5	37.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPSI DATA PENGAWASAN KERJA

```
FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10
/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

[DataSet0]

**Statistics**

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.8000	3.4250	3.6750	3.5000	3.8500	3.6250	3.8250	3.6250	3.6500	3.6250
Std. Deviation	1.18105	1.08338	1.07148	1.10940	1.09895	1.12518	.98417	.95239	1.12204	1.25448

### Frequency Table

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.0	5.0	5.0
2	5	12.5	12.5	17.5
3	5	12.5	12.5	30.0
4	15	37.5	37.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**p2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	7	17.5	17.5	20.0
	3	14	35.0	35.0	55.0
	4	10	25.0	25.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	6	15.0	15.0	17.5
	3	7	17.5	17.5	35.0
	4	17	42.5	42.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	12	30.0	30.0	52.5
	4	9	22.5	22.5	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	12	30.0	30.0	42.5
	4	7	17.5	17.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	5	12.5	12.5	15.0
	3	14	35.0	35.0	50.0
	4	8	20.0	20.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	14	35.0	35.0	42.5
	4	10	25.0	25.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	16	40.0	40.0	50.0
	4	11	27.5	27.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.5	17.5	17.5
	3	13	32.5	32.5	50.0
	4	7	17.5	17.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.5	7.5	7.5
	2	5	12.5	12.5	20.0
	3	8	20.0	20.0	40.0
	4	12	30.0	30.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### 3. DESKRIPSI DATA KINERJA

```
FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10
  /STATISTICS=STDDEV MEAN

  /ORDER=ANALYSIS.
```

#### Frequencies

[DataSet0]

**Statistics**

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8500	3.4250	3.8500	3.7500	3.3750	3.2250	3.4500	3.2250	3.0750	3.2250
Std. Deviation		.57957	.59431	.69982	.63043	.77418	.89120	.84580	.83166	.85896	.83166

#### Frequency Table

**p1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	7	17.5	17.5	20.0
	4	29	72.5	72.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**p2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	22	55.0	55.0	57.5
	4	16	40.0	40.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	10	25.0	25.0	27.5
	4	23	57.5	57.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	11	27.5	27.5	30.0
	4	25	62.5	62.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	17	42.5	42.5	55.0
	4	16	40.0	40.0	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	20.0	20.0	20.0
	3	19	47.5	47.5	67.5
	4	9	22.5	22.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	13	32.5	32.5	47.5
	4	18	45.0	45.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	6	15.0	15.0	17.5
	3	17	42.5	42.5	60.0
	4	15	37.5	37.5	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	25.0	25.0	25.0
	3	20	50.0	50.0	75.0
	4	7	17.5	17.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**p10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	23	57.5	57.5	72.5
	4	7	17.5	17.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 9. TABEL r**

Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	R	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131

22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126