

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Palembang

Sri Ermeila¹, Mursalin², Akila³, Weni Reskika⁴

¹Fakultas Ekonomi universitas IBA Palembang, ermeilasri05@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, mursalin1@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, akilaali62@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of supervision on employee work discipline at PT PLN (Persero) Palembang area. The aim of this research is to determine and test whether there is an influence of supervision on employee work discipline at PT PLN (Persero) Palembang Area. The data collection technique used in this research was through distributing questionnaires to 60 employees of PT PLN (Persero) Palembang Area. Data analysis in this research is quantitative and uses the SPSS (Statistical Product and Service Solution) Version 22 program. Data testing techniques in this research include validity and reliability tests, simple linear regression tests, correlation coefficient tests, and t tests. Based on data processing, the simple linear regression equation obtained for the variable supervision (X) on work discipline (Y) is $Y = 23.508 + 0.450X$, and the correlation coefficient (R) value between supervision (X) and work discipline (Y) is 0.564. where this value is a fairly positive value between supervision (X) and work discipline (Y). Based on hypothesis testing with the t test, $t_{count} = 5.207$. With a significant value of $(0.000 < \alpha 0.05)$. This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, the supervision variable has a significant influence on the employee work discipline variable.

Keywords : Supervision and work discipline

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Palembang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji ada tidaknya Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Palembang. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner kepada 60 orang karyawan PT PLN (Persero) Area Palembang. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 22. Teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, dan uji t. Berdasarkan pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk variabel pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah $Y = 23,508 + 0,450X$, dan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0,564, dimana nilai tersebut merupakan nilai yang cukup positif antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y). Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 5,207$. Dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < \alpha 0,05)$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan.

Keywords : Pengawasan dan disiplin kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan tempat orang-orang melakukan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan



untuk mencapai tujuan tersebut, setiap orang atau karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing.

Untuk mencapai suatu keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pemimpin harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu kerja karyawan.

Menurut Handoko (2011:359) pengawasan merupakan suatu bentuk definisi sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Seperti terlihat dalam kenyataan, bahwa langkah awal proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan, tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. pengawasan yang dilakukan oleh manajer dalam usaha menjamin kegiatan agar terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam peraturan perusahaan.

Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan salah satu bentuk tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan atau penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2012:193-194).

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka meningkatkan disiplin, perlulah adanya teladan seorang manajer. Seorang manajer mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakan kedisiplinan, sebab manajer merupakan patutan dan sorotan bagi bawahan, manajer harus memberikan contoh yang baik, dan berdisiplin yang baik. Dengan adanya disiplin yang baik dari manajer maka akan meningkatkan efisiensi karyawan untuk melaksanakan peraturan yang ada dan dapat mencegah perbedaan pendapat antara karyawan.

PT PLN (Persero) Area Palembang beralamatkan di Jln. Kapt. A Rivai No.37 Palembang. Sebagai Badan Usaha Milik Negara PT PLN (Persero) Area Palembang, untuk mencapai tujuan organisasi tentunya harus mempunyai seorang manajer yang benar-benar mempunyai kedisiplinan yang baik, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam kedisiplinan.

Untuk mencapai tujuan organisasi pada PT PLN (Persero) Area Palembang, tentunya harus mempunyai seorang manajer yang benar-benar mempunyai kedisiplinan yang baik dan juga mampu memberikan motivasi kepada para bawahannya demi terciptanya kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi penulis, Dari hasil pengamatan bahwa pada PT PLN

(Persero) Area Palembang mempunyai seorang manajer yang bedisiplin baik. Hanya saja kedisiplinan manajer yang baik tidak mampu membuat kedisiplinan bawahan ikut membaik, hal ini dikarnakan masih ada sebagian karyawan yang mempunyai kebiasaan kerja yang kurang baik, terlihat dari kebiasaan karyawan yang sering datang terlambat pada saat jam kerja. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan manajer, dan kurang tegas dalam mengatasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, sehingga para karyawan pun tidak takut untuk datang terlambat secara terus-menerus. Serta kurangnya kesadaran dari para karyawan dalam mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pengawasan sangat penting, karena dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan memudahkan organisasi mencapai tujuannya.

B. KAJIAN TEORI

Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, karena sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil (Effendi 2014 :205), sedangkan menurut Handoko (2011: 360) pengawasan merupakan suatu bentuk penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.

Menurut Trisnawati dan Saefullah (2013 : 318) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik perbandingan kegiatan nyata dengan standar yang telah diciptakan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan diperlukan secara efektif dan efisien dalam pencapaian perusahaan.

Menurut Morckler (dalam Handoko2011 : 360) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan. Serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu fungsi manajemen yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan agar berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta hasil kerja yang dikehendaki oleh perusahaan.

2. Tujuan Pengawasan

Menurut Griffin (dalam Tisnawati dan Saefullah 2013 : 318-320) menjelaskan bahwa terdapat empat tujuan dari fungsi pengawasan. keempat tujuan tersebut adalah adaptasi lingkungan, meminimalkan kegagalan, meminimumkan biaya, dan mengantisipasi kompleksitas dari organisasi.

a. Adaptasi Lingkungan

Tujuan pertama dari fungsi pengawasan adalah agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik lingkungan yang bersifat internal maupun lingkungan eksternal. Contoh, ketika



teknologi informasi dan komputer belum secanggih saat ini, kualifikasi minimum tenaga kerja di sebuah perusahaan barangkali hanya dibatasi pada kemampuan mengetik, atau kualifikasi pendidikan minimum, seperti SMA dan lain-lain. Namun ketika hampir seluruh perusahaan menggunakan komputer sebagai ujung tombak kegiatan sehari-harinya, maka kualifikasi minimum untuk tenaga kerja menjadi berubah. Saat ini, seseorang yang ingin bekerja di perusahaan tertentu sudah dipersyaratkan untuk memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer. dalam hal ini perusahaan perlu menyesuaikan diri dalam hal penggunaan tenaga kerjanya.

b. Meminimumkan Kegagalan

Tujuan kedua dari fungsi pengawasan adalah untuk meminimumkan kegagalan. ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi, misalnya perusahaan berharap kegagalan seminimal mungkin oleh karena itu, perusahaan perlu menjalankan fungsi pengawasan agar kegagalan-kegagalan dapat diminimumkan.

c. Meminimumkan Biaya

Tujuan ketiga dari pengawasan adalah untuk meminimumkan biaya. Fungsi dari pengawasan ini adalah untuk mencegah terjadinya tindakan korupsi. Untuk itu fungsi pengawasan ini sangat diperlukan untuk menetapkan standar tertentu dalam meminimumkan kegagalan dalam produksi.

d. Antisipasi Kompleksitas Organisasi

Tujuan terakhir dari fungsi pengawasan adalah agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks. Pengawasan yang kompleks tersebut dimulai dari pengelolaan terhadap produk, tenaga kerja, hingga berbagai prosedur yang terkait dengan manajemen organisasi. Oleh karena itu, jelas fungsi manajemen memiliki peranan penting untuk menjamin bahwa kompleksitas tersebut dapat diantisipasi dengan baik.

Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Dalam kehidupan sehari-hari dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2012: 85).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal (Hasibuan, 2012 : 193).

Disiplin adalah sifat hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Beach (dalam Sutrisno 2012 : 87).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diartikan suatu peraturan, sifat hormat dan suatu kekuatan yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin karyawan, agar dapat tercapai tujuan perusahaan, dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2012 : 89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012 : 194-198) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperat dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan. Oleh karena itu, teladan pimpinan yang baik akan mampu membuat kedisiplinan bawahan ikut membaik dan jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka kedisiplinan para karyawan pun akan kurang baik.

3. Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Karena disiplin karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Keadilan sangat membantu untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena keadilan merupakan suatu kebijaksanaan perusahaan untuk merangsang kedisiplinan karyawan agar lebih baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat yang efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.



Penelitian Terdahulu

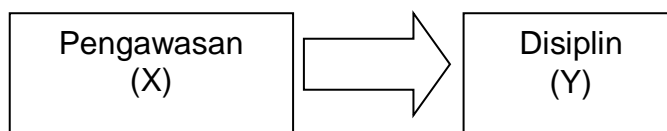
Tabel Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Perasamaan	Perbedaan	Hasil
1	Eka Juliana (2012)	Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	Pengawasan disiplin kerja karyawan	Objek penelitian	Ada pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan
2	Nizar Rudiansyah (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Palembang	Disiplin Kerja	Objek penelitian	Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi (r) diperoleh nilai sebesar $r = 0,726$ maka hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini berarti memang benar ada hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013 : 88) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Gambar Kerangka Berpikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 38).

Menurut Sugiyono (2015 : 39), ada dua variabel yang diteliti, yaitu:

- a. Variabel bebas (*variabel independent*), adalah pengawasan (X).
- b. Variabel terikat (*variable dependent*), adalah disiplin kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya variabel-variabel, indikator beserta skala pertanyaan dalam penelitian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	definisi	Indikator	Butir soal
Pengawasan (X)	Pengawasan merupakan suatu bentuk penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif (Handoko, 2011 :360).	1. Penetapan standar 2. Penilaian kerja 3. Membandingkan kinerja dengan standar 4. Pengambilan tindakan koreksi jika terhadat masalah. Tisnawati dan Saefullah (2013 : 321)	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10
Disiplin (Y)	Kedisiplinan merupakan fungsi operatifMSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal (Hasibuan, 2012 :193).	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat). Hasibuan (2012 : 194-198)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generasional yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 115).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada bagian SDM yang ada pada PT PLN (Persero) Area Palembang sebanyak 60 karyawan.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015 : 149). Jumlah populasi 60 orang karyawan, penarikan sebagai sampel dalam penelitian ini menggunakan populasi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013 : 55).

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sujarweni 2015 : 89)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2015 : 137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang



dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Teknik Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (dalam Sujarweni 2015:165) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berkorelasi positif, maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

$\sum x$ = Jumlah Sekor Item

$\sum y$ = Jumlah Sekor Total

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2013 : 183). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua. Teknik ini diperoleh dengan membagi item-item yang sudah valid secara acak menjadi dua bagian. Skor untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga diperoleh skor total untuk masing-masing item belahan. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2013 : 190).

rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi validitas

x = Skor tiap pertanyaan/item

y = Skor total

x^2 = Kuadrat skor butir

y^2 = Kurdrat skor butir

n = jumlah responden/sampel

Angka korelasi yang dihasilkan lebih rendah dari pada angka korelasi yang diperoleh jika alat ukur tersebut tidak dibelah. Cara mencari reliabilitas untuk

keseluruhan item adalah dengan mengkoreksi angka korelasi yang diperoleh, dengan alat bantu menggunakan SPSS *for windows* Versi 22 pada penelitian ini menggunakan rumus:

$$r = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

r = angka reliabilitas keseruruhan item

r_b = angka reliabilitas belahan pertama dan kedua.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan skala Likert's yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau responden seorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, (2013 : 132). Responden diminta memberikan tanggapan terhadap pertanyaan dalam kuesioner kemudian masing-masing tanggapan responden diberikan skor. Tabel berikut ini menyajikan jawaban responden dan skor yang diberikan.

Tabel Skala Pengukuran		
No	Tanggapan	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono, 2013

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2014:134) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antar satu variabel independent dengan satu variabel dependent.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan (X) Terhadap disiplin kerja (Y).

Rumus

$$Y' = a + bx$$

Keterangan :

Y' = Nilai variabel terikat

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Nilai variabel bebas

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dimana nilai a dan b dapat dicari dengan teknik analisis Regresi Sederhana, dengan alat bantu menggunakan program SPSS *for windows* versi 22.



2) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Rumus yang penulis gunakan adalah rumus koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013 : 248).

Rumus :

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

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel X dan Y

X = Variabel X (pengawasan)

Y = Variabel Y (disiplin kerja)

n = jumlah subjek

Σ = jumlah keseluruhan.

Menurut Sugiyono (2013 : 250) untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, dapat melakukan tabel berikut ini:

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2013 : 250

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua variabel. Menurut Supranto (2009 : 187), mengetahui fungsi t dengan derajat kebebasan (n-2) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

b = Koefisien regresi

Sb = simpangan baku koefisien regresi

Se = standar error.

Rumus yang dapat digunakan untuk mencari simpangan baku koefisien regresi (Sb) adalah sebagai berikut:

$$Sb = \frac{se}{\sqrt{\sum x^2}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum y^2 - n\sum xy}{n-2}}$$

$$\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

$$\Sigma x^2 = \Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}$$

$$\Sigma xy = \Sigma xy - \frac{(\Sigma y)(\Sigma x)}{n}$$

$$t_{hitung} = \frac{b}{s_b}$$

Kriteria Pengujian:

Bila $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ berarti terima H_0 , tolak H_a

Bila $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ berarti ditolak H_0 , terima H_a

Menentukan harga t_{tabel} dengan tingkat kesalahan (α) = 5 % = 0,5 dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X dan Y.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Butir-butir pernyataan dalam kuesioner masing-masing variabel penelitian diuji validitasnya dengan membandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 60.

Tabel Hasil Uji Validitas Pengawasan (X)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Soal 1	0,781**	0,254	Valid
2	Soal 2	0,526**	0,254	Valid
3	Soal 3	0,311*	0,254	Valid
4	Soal 4	0,484**	0,254	Valid
5	Soal 5	0,359**	0,254	Valid
6	Soal 6	0,606**	0,254	Valid
7	Soal 7	0,565**	0,254	Valid
8	Soal 8	0,496**	0,254	Valid
9	Soal 9	0,457**	0,254	Valid
10	Soal 10	0,781**	0,254	Valid

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Pengawasan (X) karena r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,254$.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Uji validitas Disiplin Kerja (Y) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Soal 1	0,316*	0,254	Valid
2	Soal 2	0,386**	0,254	Valid
3	Soal 3	0,637**	0,254	Valid
4	Soal 4	0,315*	0,254	Valid
5	Soal 5	0,712**	0,254	Valid



6	Soal 6	0,292*	0,254	Valid
7	Soal 7	0,454**	0,254	Valid
8	Soal 8	0,712**	0,254	Valid
9	Soal 9	0,425**	0,254	Valid
10	Soal 10	0,637**	0,254	Valid

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Disiplin Kerja (Y) karena r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,254$.

Hasil Uji Reliabilitas

1) Reliabilitas Pengawasan (X)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* (α), yaitu apabila *cronbach alpha* (α) > 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel. Apabila nilai *cronbach alpha* (α) < 0,60, maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	10

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 22

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel di atas pada variabel pengawasan didapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,740 > 0,60, karena nilai di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

2) Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (Y) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,646	10

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 22

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel di atas pada variabel disiplin kerja didapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,646 > 0,60 karena nilai diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Hasil Teknik Analisis Data

1) Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independent dengan satu variabel dependent.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y). Perhitungan regresi linear sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 22 sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana Pengawasan (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,508	3,542		6,637	,000
	Pengawasan	,450	,086	,564	5,207	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Program SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana diatas diperoleh nilai kofisien regresi untuk Pengawasan (X) sebesar 0,450 dan nilai konstan Disiplin Kerja (Y) sebesar 23,508.

Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah **$Y = 23,508 + 0,450X$** .

2) Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan pola hubungan yang melibatkan eratnya hubungan antara variabel dengan variabel yang lain yang disebut dengan hubungan korelasi. Hubungan ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r). Besarnya hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,319	,307	2,604

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 22

Dari variabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0,564. Sementara itu kriterianya adalah sebagai berikut:



Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,0199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2015:228).

Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,564 berada pada rentang 0,40-0,599. Hal ini menunjukkan korelasi antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah **Sedang**.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap dependen (Y). Taraf yang digunakan adalah 5%. Signifikan artinya menyakinkan atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Uji t menggunakan SPSS 22 *for window* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	23,508	3,542		6,637	,000
	Pengawasan	,450	,086	,564	5,207	,000

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 22.

Uji t pada tabel di atas untuk menguji pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

Nilai t_{tabel} dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 60 sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} 2,001$. Sehingga uji t sesuai tabel di atas adalah :

1. Pengawasan memperoleh nilai $t_{hitung} 5,207 > t_{tabel} 2,001$, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Area Palembang.
2. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Area Palembang.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} . Untuk sampel sebanyak 60 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan (indikator) adalah valid.

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada *output* realibilitas pengawasan dan disiplin kerja dengan *Cronbach Alphas* masing-masing sebesar 0,740 dan 0,646. Karena kedua nilai tersebut diatas $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari semua variabel yang dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,450 dan nilai konstan variabel disiplin kerja sebesar 23,508. Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresinya adalah **$Y=23,508+0,450$** .

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,564, berarti berada pada rentang 0,40-0,599. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah **Sedang**. Berdasarkan nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,319 atau 31,9%, yang berarti bahwa kontribusi sumbangan pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 31,9% sisanya ($100\%-31,9\%$) 68,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,207 > t_{tabel} 2,001$, sehingga dalam penelitian ini hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Area Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Juliana (2012), dengan judul “ Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi linier sederhana diperoleh yaitu $Y= a +bX$ sehingga persamaannya adalah $Y= 12,420 + 0,691X$, koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,550. Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,550, berarti berada pada rentang 0,40-0,599. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara pengawasan terhadap disiplin kerja adalah Sedang, dan pengujian hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,870 > t_{tabel} 1,729$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) pada Kantor Dinas Provinsi Sumatera Selatan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y=23,508+0,450$ dimana nilai $a = 23,508$ dan nilai $b = 0,450$ berarti variabel pengawasan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja
- b) Berdasarkan nilai koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,319. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja oleh variabel pengawasan sebesar 31,9%, sedangkan sisanya ($100\%-31,9\%$) 68,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
- c) Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,207 > t_{tabel} 2,001$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Area Palembang.
- d) Jadi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan



signifikat antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Palembang.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi PT PLN (Persero) Area Palembang adalah :

- a) Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, dikarenakan aspek tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan disiplin kerja karyawan.
- b) Pimpinan diharapkan dapat melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawannya dalam hal pekerjaan, agar hasil kerja karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- c) Pimpinan hendaknya memberikan contoh disiplin yang baik, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk lebih disiplin lagi dalam hal apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perseda.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta : BPEE- Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- J, Supranto. (2009). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga
- Juliana, Eka. (2012). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan*. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Priyatno, Duwi. (2014). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta:MediaKom.
- Rudiansyah, Nizar. (2015). *Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Palembang*. (tidak untuk dipublikasikan).
- Siagian, sondang P. (2013). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Kencana.
- Trisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.