

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MESRA TUNGGAL KARSA
DI PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH:

ALI AKBAR
NIM. 10471025810

**JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

Pengaruh Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mesra Tunggal Karsa di Pekanbaru

Oleh : Ali Akbar

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mesra Tunggal Karsa di Pekanbaru yang berlangsung dari bulan januari 2009 sampai dengan juni 2009. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pengawasan terhadap prestasi kerja serta variabel mana yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa di Pekanbaru.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa di pekanbaru pada tahun 2009 yang berjumlah 38 orang. Sampel diambil sebanyak 38 orang dengan menggunakan metode Sensus yaitu unsur responden (elemen) dari populasi tersebut yang diteliti dan diamati tersebut adalah untuk memperoleh data, dianalisa dan kemudian ditarik suatu kesimpulan berlaku umum (populasi) yang memiliki nilai kepastian, komprehensif, dan objektif. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa hasil perhitungan uji t dan uji F diketahui faktor kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Mesra Tunggal Karsa di Pekanbaru. Selanjutnya diketahui besarnya persentase sumbangan faktor kedisiplinan dan pengawasan terhadap prestasi kerja yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,699. Artinya 69,9% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yaitu faktor kedisiplinan dan pengawasan secara serentak. Sedangkan 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa adalah pengawasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi faktor pengawasan sebesar 0,804. Artinya apabila terjadi peningkatan pengawasan sebesar satu satuan variabel maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,807.

Dapat disimpulkan, agar prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa meningkat, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan faktor pengawasan karena dengan adanya pengawasan maka akan dapat mengurangi penyimpangan, penyalahgunaan wewenang serta kebocoran dan pemborosan dapat ditekan. Disiplin karyawan juga harus ditingkatkan dengan cara penegakan peraturan, memberi sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, sehingga mutu dan kualitas pelayanan PT. Mesra Tunggal Karsa terhadap pelanggan dapat meningkat.

Kata Kunci: (Prestasi Kerja), Kedisiplinan dan Pengawasan

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Perumusan Masalah.....	8
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
I.4. Sistematika Penulisan.....	9
 BAB II PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI	
II.1. Landasan Teori.....	11
II.1.1. Pengertian Kedisiplinan.....	11
II.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	18
II.1.3. Pengertian Prestasi Kerja.....	24
II.1.4. Fakto-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Prestasi Kerja.....	26
II.1.5. Kegunaan Dari Penilaian Prestasi Kerja.....	30
II.1.6. Pengertian Pengawasan.....	33

II.1.7. Disiplin Kerja Pengawasan Dan Prestasi Kerja	
Dalam Islam.....	36
II.2. Penelitian Terdahulu.....	39
II.3. Hipotesis.....	41
II.4. Variabel Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1. Lokasi Penelitian.....	43
III.2. Jenis dan Sumber Data.....	43
III.2.1. Data Primer.....	43
III.2.2. Data Sekunder.....	43
III.3. Teknik Pengumpulan Data.....	44
III.3.1. Kuesioner.....	44
III.3.2. Wawancara.....	44
III.4. Populasi dan Sampel.....	44
III.5. Analisis Data.....	45
III.6. Pengukuran Instumen.....	46
III.6.1. Uji Asumsi Klasik.....	47
III.6.2. Pengujian Hipotesis.....	50
III.6.3. Uji Linearitas Garis Regresi.....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	53
IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
IV.3. Aktivitas Perusahaan.....	58

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Pendahuluan.....	59
V.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
V.3. Deskripsi Variabel.....	61
V.4. Statistik Deskriptif.....	78
V.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	79
V.6. Analisis Uji Normalitas.....	82
V.7. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	84
V.8. Analisis Hasil Penelitian.....	86
V.9. Hasil Pengujian Hipotesis.....	88
V.10. Koefisien Determinasi.....	90
V.11. Hasil Uji Linearitas Garis Regresi.....	90

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan.....	93
VI.2. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN****BIOGRAFI**

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi yang sangat perlu diperhatikan. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang berjiwa, berpikir dan berperasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti sumber daya modal dan sumber daya informasi. Manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia bisa sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Seiring perkembangan zaman yang diikuti oleh kemajuan teknologi dan informasi, akan membawa suatu masalah yang kompleks terhadap perusahaan maupun organisasi terutama masalah tenaga kerja. Untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja dari tenaga kerja, dilakukan melalui kegiatan intensifikasi dari dalam perusahaan, instansi, lembaga itu sendiri untuk dapat merehabilitasi pola, strategi dan sistem kerja dari tenaga kerja itu sendiri.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena faktor sumber daya manusia merupakan pelaksana segala aktivitas yang ditujukan untuk tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu perlu dianalisa secara seksama dan lebih mendalam.

Dengan menyadari betapa pentingnya peran tenaga kerja, maka suatu organisasi harus memperhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan keinginan tenaga kerja untuk dapat diberikan penilaian-penilaian terhadap prestasi kerja mereka, dimana penilaian itu merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Prestasi kerja pegawai atau karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh disiplin. Dimana kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan atau pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan atau pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (**Abdurrahman Fathoni, 2006: 126**).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, instansi pegawai dan masyarakat.

Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara-cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Tetapi apabila proses pembinaan karyawan ataupun pengawasan dapat dilaksanakan secara efektif dan berdaya guna serta tepat sasaran, maka tingkat prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat dan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada instansi pemerintahan kedisiplinan kerja pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah abdi masyarakat yang diharapkan memiliki moral yang baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih dan berkualitas.

Demi terwujudnya prestasi kerja yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya haruslah dilakukan suatu pengawasan terhadap aspek-aspek yang menjadi faktor pendukung dari terwujudnya prestasi kerja dan tujuan organisasi sehingga apa yang telah dilaksanakan tidak lari dari apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai maupun pimpinan organisasi di dalam suatu organisasi dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi.

Bila suatu organisasi baik swasta, maupun pemerintah telah mampu melaksanakannya, baik dari segi efektifitas maupun tujuan organisasi, maka akan memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung kepada lingkungan dan masyarakat yang berada dan sebagai pengguna jasa organisasi tersebut.

Salah satu perusahaan yang memberikan manfaat bagi karyawan dan masyarakat adalah PT. Mesra Tunggal Karsa. Perusahaan ini bergerak dibidang konveksi. Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang baik dan memiliki disiplin yang tinggi agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin yang harus dimiliki oleh karyawan. Disiplin kerja

dapat berjalan dengan adanya peraturan perusahaan tersebut, dengan maksud agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk dan cepat pulang karyawan yang ketidakhadiran merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Dengan demikian disiplin memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang optimal, efektif dan efisien, karena didalam disiplin terkandung ketaatan untuk menciptakan pelaksanaan aktivitas sesuai dengan konsepsi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga kemungkinan adanya penyimpangan dan penyelewengan diri dapat ditolerir secepatnya. Implikasi lebih lanjut adalah disiplin sangat penting untuk ditetapkan, apalagi dalam hubungannya dengan organisasi dan manajemen yang jelas. Dan menempatkan manusia sebagai motor atau daya penggerak organisasi, karena bagaimanapun juga setiap individu memiliki keterbatasan dan kelemahan sesuai dengan kodratnya sehingga perlu diawasi, dipimpin dan diarahkan agar tercapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi tersebut.

Kedisiplinan yang dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun

tidak. Misalnya suatu organisasi menerapkan aturan bahwa jam kerja karyawan selama 8 jam, mulai dari jam 08.00 Wib sampai dengan jam 17.00 Wib, dan jam istirahat 1 jam, berarti salah satu kedisiplinan dalam organisasi tersebut sudah dapat ditegakkan, tetapi dalam kenyataan dilihat dilapangan, disiplin tidak hanya dapat dilihat dari jam kerja karyawan yang sudah diatur oleh pihak perusahaan, disiplin juga bisa dilihat dari tingkah laku karyawan dalam melayani dan mengerjakan tugas yang diberikan pihak perusahaan.

Pelaksanaan disiplin kerja dengan mentaati ketentuan jam kerja para karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan. Disiplin yang berkaitan dengan absent yaitu tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa atau cuti, cepat pulang atau lambat masuk.

Fakta dilapangan berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis, ditemukan masalah-masalah yang menerangkan bahwa sebagian besar pelanggan/konsumen merasa kurang puas akan hasil kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa tersebut. Hal ini dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap karyawan sehingga kualitas dan target yang dicapai tidak sesuai dengan harapan pelanggan.

Dari kasus diatas, maka pada perusahaan ini sangat diperlukan pengawasan. Sesuai dengan apa yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 99 tahun 1988: bahwa pengawasan dilakukan secara berjenjang, harus dilakukan oleh pemimpin, diarahkan pada usaha pencegahan terhadap penyimpangan,

bersifat membina karyawan dan dilakukan secara terus menerus, sehingga tercipta kondisi yang mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Dengan lancarnya pelaksanaan tugas karyawan ini, maka pelanggan akan merasa senang sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan yang bekerja pada PT. Mesra Tunggal Karsa Pekanbaru tahun 2003-2008.

Tabel I.1. Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi pada PT. Mesra Tunggal Karsa Tahun 2004 – 2008

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja/thn	Absensi		Lambat Masuk		Cepat Pulang	
			Orang/hari	%	Orang/Hari	%	Orang/Hari	%
2004	44	312	1	2,27	3	6,81	3	6,81
2005	46	312	2	4,34	4	8,69	5	10,86
2006	42	312	3	7,14	6	14,28	8	19,04
2007	38	312	2	5,26	3	7,89	3	7,89
2008	38	312	1	2,63	2	5,26	8	21,05
Total	208		9	4,32	18	8,65	27	12,98

Sumber: PT. Mesra Tunggal Karsa Pekanbaru.

Berdasarkan Tabel diatas, pada tahun 2004 dengan jumlah karyawan 44 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 1 orang yaitu sebesar 2,27%, lambat masuk sebanyak 3 orang yaitu sebesar 6,81%, cepat pulang 3 orang yaitu sebesar 6,81%. Tahun 2005 dengan jumlah karyawan 46 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 2 orang yaitu sebesar 4,34%, lambat masuk sebanyak 4 orang yaitu sebesar 8,69%, cepat pulang sebanyak 5 orang yaitu sebesar 10,86%. Tahun 2006 dengan jumlah karyawan 42 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 3 orang yaitu sebesar 7,14%, lambat masuk sebanyak 6 orang yaitu sebesar 14,28%, cepat pulang sebanyak 8 orang yaitu sebesar 19,04%. Tahun 2007 dengan jumlah karyawan 38

orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 2 orang yaitu sebesar 5,26%, lambat masuk sebanyak 3 orang yaitu sebesar 7,89%, cepat pulang sebanyak 3 orang yaitu sebesar 7,89%. Tahun 2008 dengan jumlah karyawan 38 orang diperoleh tingkat absensi/ hari sebanyak 1 orang yaitu sebesar 2,63%, lambat masuk sebanyak 2 orang yaitu sebesar 5,26%, cepat pulang sebanyak 8 orang yaitu sebesar 21,05%.

Kedisiplinan ini terlihat dengan banyaknya gejala pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, antara lain banyaknya karyawan yang masuk kantor tidak tepat pada waktunya, atau pulang kantor lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dan sering terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi.

Dibawah ini adalah uraian jumlah hasil produksi pertahun pada PT. Mesra Tunggal Karsa Pekanbaru dari tahun 2004-2008:

Tabel I.2. Jumlah Produksi pada PT. Mesra Tunggal Karsa Tahun 2004–2008

Tahun	Jumlah Produksi (Stell)
2004	63.450
2005	71.600
2006	67.750
2007	63.450
2008	66.130

Sumber: PT. Mesra Tunggal Karsa Pekanbaru.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah produksi dari tahun 2004 sampai 2008. Pada tahun 2004 jumlah produksi pada PT. Mesra Tunggal Karsa sebanyak 63.450 stell. Pada tahun 2005 jumlah produksi meningkat mencapai 71.600 stell.pada tahun 2006 mengalami penurunan produksi sebanyak 67.750 stell. Pada tahun 2007

mengalami penurunan jumlah produksi sebanyak 63.450 stell. Pada tahun 2008 mengalami peningkatan jumlah produksi sebanyak 66.130 stell.

Penurunan dan peningkatan jumlah produksi pada PT. Mesra Tunggal Karsa disebabkan oleh jumlah proyek yang didapat oleh perusahaan. Besar atau tidaknya proyek yang didapat oleh perusahaan, karyawan harus dapat menyelesaikannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui **“PENGARUH KEDISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MESRA TUNGGAL KARSA PEKANBARU”**. Hasil penelitian ini penting sekali dan sangat memungkinkan sebagai bahan pertimbangan bagi para pimpinan dalam melakukan proses pengambilan keputusan untuk peningkatan prestasi kerja khususnya pada PT. Mesra Tunggal Karsa.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis mengemukakan permasalahannya sebagai berikut: ”Bagaimana Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mesra Tunggal Karsa di Pekanbaru”.

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa di Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa
- c. Untuk mengetahui kebijaksanaan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk memberikan masukan bagi PT. Mesra Tunggal Karsa berupa saran dan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan konsumennya.
- b. Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh penulis selama mengecap pendidikan di Fakultas Ekonomi Uniersits Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selama ini.
- c. Sebagai sumber informasi untuk penelitian lebih lanjut oleh peneliti lain.

I.4. Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman agar lebih terarahnya penulisan ini, maka penulis membagi penulisan laporan penelitian ini menjadi enam bab.

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sbagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dan pembahasan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas yang dijalankan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini merupakan pembahasan dan analisa mengenai kedisiplinan, pembinaan dan pengawasan yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisikan dua sub bagian yaitu kesimpulan dan saran yang dianggap perlu.

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI

II.1. Landasan Teori

II.1.1. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari kata latin (*Discipline*) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta dari pengertian tersebut, arah tujuan disiplin sebenarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun non formal (**Martoyo, 2000: 151**).

Pengertian kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (**Hasibuan, 2001 : 193**).

Disiplin (*Discipliner*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. (**H. Simamora, 2004:610**)

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. (**Riva'i, 2004: 444**).

Jadi kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan dapat dilaksanakan dan dipatuhi oleh karyawan suatu perusahaan dalam prakteknya mematuhi sebagian besar peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan, maka peraturan sudah dapat ditegakkan berarti sebagian besar karyawan, dengan demikian maka pekerjaan akan dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kemampuan perusahaan.

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu, tenaga dan biaya. **(Sinungan,2000:135)**

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan. Sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan akan membantu pekerjaan menjadi lebih efektif dan lebih efisien.**(Hanafi, 2002: 30)**. Jadi untuk menegakkan disiplin kerja pada suatu perusahaan, sangat diperlukan kesadaran dan kesediaan dari para karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang ada baik yang tertulis maupun secara lisan.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur dalam organisasi perusahaan pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang-undangan di masyarakat.

Proses pendisiplinan yang pantas dan adil didasarkan atas tiga syarat (**Gaspar, 1999: 109**):

1. Peraturan dan prosedur yang jelas
2. Sistem hukum Progresif
3. Proses banding

Ada 3 (tiga) tipe pendisiplinan (**Handoko, 2001: 209-211**) yaitu:

a. Disiplin Preventif.

Segala kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh manajemen.

b. Disiplin Korektif

Adalah yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran.

c. Disiplin Progresif.

Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman–hukuman yang lebih luas dilaksanakan.

Ada tiga konsep pendekatan dalam pelaksanaan disipliner diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Aturan Tungku Panas.

Ketentuan ini menarik sebuah analogi antara menyentuh sebuah tungku panas dan menerima disiplin. Karakteristik pada tungku panas ini diterapkan terhadap disiplin, yakni:

1. Disiplin harus segera
2. Harus ada peringatan sebelumnya
3. Disiplin harus konsisten
4. Disiplin tidak pandang bulu

2. Tindakan disipliner progresif

Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa dijatuhkannya hukuman yang tepat terhadap pelanggaran.

3. Tindakan disipliner tanpa hukuman

Tindakan disipliner tanpa hukuman (*Disciplinary Action without Punishment*) memberikan karyawan *time off* dengan gaji, untuk memikirkan seseorang karyawan mengikuti aturan-aturan dan meneruskan bekerja untuk perusahaan. Bila tak mentaati sebaiknya memilih mengundurkan diri dari perusahaan, disini karyawan akan bertemu dengan pimpinan dan membuat persetujuan bahwa ia tidak akan melanggar pekerjaan karena kalau tidak, harus bersedia dikeluarkan dari perusahaan. **(Simamora, 2004: 617-618).**

Beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin **(Gondokusumo, 2001: 76):**

- a. Terlalu banyak ngobrol
- b. Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- c. Malas dan sedapat mungkin menghindari penugasan
- d. Suka campur tangan dalam urusan orang lain
- e. Tidak suka dengan tugas yang sekarang, selalu masa bodoh, gaji terlalu kecil, mengapa tidak dinaikkan pangkat sedangkan karyawan lain sudah
- f. Kerja yang ditugaskan memang sedikit tetapi berlagak sangat sibuk dan suka sekali memerintah orang lain
- g. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan.
- h. Sangat peka dan tidak mampu membalas cemooh karyawan sekerja, rasa kurang percaya diri, memandang semua bersalah kecuali diri sendiri
- i. Syarat kerja dirasakan terlalu menekan dan tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit.
- j. Suka mengadu kepada pihak atasan.

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja

karyawan adalah (Nitisemito, 2000: 35):

1. Turunnya produktivitas kerja

Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangya, sering keluar bukan pada jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan

Karyawan dinilai tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi

Kurangnya perhatian karyawan terhadap tingkat keselamatan pada dirinya sendiri yang dapat merugikan pihak perusahaan.

5. Seringnya pencurian bahan–bahan pekerjaan

Kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan–bahan bangunan dan rendahnya ketaatan karyawan untuk memahami peraturan yang ada.

6. Seringnya konflik antara karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidak tenang karyawan dalam berkerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunya produktivitas yang diharapkan perusahaan untuk itu perusahaan harus dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara karyawan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan, antara lain (**Dartono, 1999: 113**):

1. Gaji yang cukup

Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk berkerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.

2. Persamaan upah

Perusahaan tidak membeda-bedakan antara upah baik pria maupun wanita dalam suatu pekerjaan yang sama dan dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan peraturan serta kontrak kerja.

3. Mencari fakta serta mendengar keluhan

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang dihadapi karyawan, apa penyebabnya dan berusaha mencari jalan keluarnya.

4. Melaksanakan wawancara.

Untuk menjaga hubungan yang baik dengan karyawan perlu dilaksanakan pertemuan formal menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa dapat mengganggu kegiatan pekerjaan.

5. Menempatkan karyawan pada yang tepat

Perusahaan harus menempatkan karyawan pada yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

6. Kesamaan perlakuan

Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip kedisiplinan dalam hal perlakuan dan sanksi yang berbeda pula.

Bagaimanapun baiknya disiplin suatu organisasi tidak menutup kemungkinan masih ada faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja baik dari dalam organisasi (*internal*) itu sendiri maupun dari luar (*eksternal*), namun faktor tersebut mungkin akan berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, hanya saja tinggal bagaimana meminimalisasi faktor tersebut sehingga tidak begitu berpengaruh terhadap tegaknya disiplin dalam suatu organisasi.

II.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan

Proses tindakan disiplin adalah dinamik dan berkelanjutan karena tindakan seseorang dapat mempengaruhi yang lainnya dalam kelompok kerja, penempatan tindakan disipliner yang tepat membantu perkembangan perilaku-perilaku yang dapat diterima oleh anggota-anggota kelompok sebaliknya. Pelaksanaan tindakan disipliner yang tidak tepat dan yang tidak dapat memiliki efek yang merusak pada anggota yang lainnya.

Disiplin kerja ini adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya **(Sastrohadiwiryono, 2002 : 291)**.

Disiplin ini adalah merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan **(Hasibuan, 2001 : 193)**.

Dari kutipan diatas berarti disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairahkerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Jika ditinjau dari pendapat **(Saydam, 2003: 244)** bahwa kompensasi yang memadai akan meredakan sikap negatif para karyawan, mereka akan berlaku tidak mangkir atau lambat masuk kerja dan sebagainya. Dari kutipan diatas penulis berpendapat bahwa salah satu faktor yang menentukan kompensasi merupakan penentuan dalam mempengaruhi peningkatan disiplin kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain yaitu **(Hasibuan, 2001 : 194):**

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan keteladann pemimpin yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik, sebagai seorang pemimipin harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pemimpin harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya juga dapat melaksanakann disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, maka disiplin akan dapat terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan dan

sebaliknya karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan akan dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5. Waksat

Waksat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif. Dalam mewujudkan disiplin kerja secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan. Karena merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya secara langsung dengan waksat ini pemimpin dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja karyawan sehingga pemimpin dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan waksat juga mencari system kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan. Adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan bawahan, sangat diperlukan sehingga dengan kebersamaan aktif itu tercapailah kerjasama yang harmonis yang mendukung disiplin kerja karyawan yang baik.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk

melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang, berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik dan buruknya disiplin karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik akan memotivasi untuk memelihara disiplin.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, pemimpin harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan menunjukkan disiplin yang baik.

8. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahann yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik, karena dengan terciptanya *human relationship* akan terwujud lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan yang nyaman ini akan memotivasi karyawan untuk berdisiplin yang baik pada organisasi.

Untuk menegakkan disiplin kerja karyawan suatu organisasi, ada tiga aspek yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Sikap mental yang merupakan taat, tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan. Pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku norma, dan kriteria yang sedemikian rupa.
3. Sikap kelakukuan yang sewajarnya menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati secara cermat dan tertib (**Pridarminto, 1999 : 23**).

Dari kutipan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja dapat diambil kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, sebab dengan disiplin itu dapat diharapkan sebagian besar karyawan, dengan demikian tegaknya disiplin tersebut akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan atau dikerjakan, yang wajib dilakukan dan yang tidak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilakukan).

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan perlu mengambil langkah serta tingkat yang dapat memotivasi karyawan antara lain:

1. Mencari fakta dan mendengarkan keluhan.

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang dihadapi karyawan, dimana penyebabnya dan berudaha mencari langkah penemuannya.

2. Melaksannakan wawancara

Untuk menjaga bawahan dengan atasan perlu dilakukan pertemuan formal untuk menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasakan dapat mengganggu kegiatan pekerja.

3. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Perusahaan harus menempatkan karyawan pada yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

4. Mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja

Harus mengetahui tentang tata hokum peraturan kerja dan mampu menjalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Kebersamaan perakuan

Kedisiplinan harus memacu pada prinsip-prinsip kedisiplinan dan kebersaman dalam perlakuan terhadap pekerja sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan sanksi yang berbeda pula.

6. Menerapkan tindakan disipliner

Tindakan yang timbul harus benar-benar cocok dengan keseriusan masalah yang dihadapi sesuai dengan prosedur yang dilaksanakan yang adil dan efektif.

II.1.3. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut **Melayu**, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakupannya, pengalamannya dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan terhadap tugas, serta peran dan tingkat motivasi terhadap pegawai (**Melayu S.P Hasibuan, 2000: 94**).

Prestasi kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri pegawai. Mereka merasa bahwa hasil kerja mereka didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan bagi organisasi, prestasi kerja pegawai memberikan manfaat yang besar karena prestasi kerja merupakan semboyan yang tepat pada jabatan yang tepat. Artinya, bahwa tugas yang dilaksanakan oleh pegawai didasarkan atas keahlian sehingga dapat tercapai dengan baik.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu :

1. kemampuan dan minat seorang pkerja
2. kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. tingkat dan motivasi seorang pekerja

Semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin besarlah prestasi kerja yang bersangkutan (**Melayu S.P. Hasibuan, 2002: 94**).

Untuk mengukur prestasi kerja itu baik atau buruk, efektif atau tidak, maka ada tolak ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai yang disebut standar. Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengikat yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk perbandingan, atau suatu alat untuk

membandingkan antara suatu hal dengan hal yang lain. Secara standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran penelitian, terutama dalam menilai prestasi kerja. Secara garis besar standar dapat dibedakan atas:

Tangible standar yaitu sasaran yang ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas: standar bentuk fisik, seperti standar kuantitas dan standar waktu. Kemudian standar dalam bentuk uang seperti standar biaya, standar penghasilan dan standar instansi.

Intangible Standard yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya, standar perilaku seperti: kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi pegawai terhadap organisasi.

Dimensi lain ukuran–ukuran prestasi kerja adalah apakah ini bersifat obyektif atau subyektif adalah ukuran–ukuran yang membuktikan atau diuji oleh orang lain.

(T. Handoko, 2000: 139).

Sejarah umum karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaan dapat dilihat dari segi antara lain, berupa pemberi penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kemampuan melaksanakan tugas secara efektif dan efisiensi, penilaian yang memuaskan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Agar prestasi meningkat, maka seseorang pemimpin harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari kelompok dimana mereka juga anggotanya. Dengan pemikiran ini dapat

dikemukakan kedudukan anggota para pegawai dalam sebuah organisasi adalah sangat penting.

Dapat dinyatakan secara kategori bahwa terciptanya suatu prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiaan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi 4 (empat) persyaratan, yaitu: keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan *standard* dan adanya kriteria obyektif.

II.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi Kerja

Menurut pendapat **Mangkunegara (2000: 67-68)** beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik yaitu:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The Righ Man In The Right Place, The Right Man On The Right Job*).

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja maka motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan

kerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri. Oleh karena itu kembangkanlah motivasi berprestasi dari dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Menurut **Richard William** (dalam **Timpe, 1999: 48**) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian prestasi kerja pegawai, yaitu :

1. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Menurut **Syamsul (2004: 2)** faktor yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan/pegawai dalam bekerja diantaranya :

1. Kemampuan mengembangkan diri
2. Kemampuan menghadapi tekanan
3. Kemampuan mengelola organisasi
4. Situasi pekerjaan
5. Tuntutan tugas
6. Konsekuensi pada pekerjaan
7. Imbalan jasa
8. Tujuan organisasi dan kebijaksanaan yang ada
9. Struktur organisasi dan prosedur kerja
10. Budaya kerja organisasi
11. Aspirasi
12. Motivasi
13. Persepsi

Karyawan yang telah menunjukkan prestasinya perlu mendapatkan penilaian, adapun penilaian prestasi kerja karyawan yang perlu dinilai yaitu :

1. Untuk meningkatkan kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
2. Untuk membantu kemungkinan pengembangan karyawan yang bersangkutan.
3. Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.

4. Untuk memelihara prestasi dan potensi kerja karyawan.
5. Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program personalia selanjutnya.

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas pimpinan adalah melakukan penilaian pegawai. Penilaian prestasi pegawai mutak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi pegawai dan berguna bagi organisasi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan pegawai dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi bersangkutan.

II.1.5. Kegunaan dari Penilaian Prestasi Kerja

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja (Notoadmodjo, 2003: 142) adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manager, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi

2. Penyesuaian - penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompesasi lainnya

3. Keputusan - keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu

4. Kebutuhan - kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Pretasi yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan - keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti

6. Penyimpangan - penyimpangan Proses Staffing

Pretasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan - kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan - keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Setiap orang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuannya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti karier yang dinakinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dari penilaian dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggungjawab yang lebih besar.
6. setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi (**Soekidjo Notoadmodjo, 2003: 141**).

Aspek pentingnya dari sesuatu sistem penilaian prestasi kerja adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritik suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, perlu ditekankan bahwa penentuan standar tersebut bukanlah sifat (karangan) akan tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh para karyawan sebelum diterapkan, bukan sesudahnya agar mempunyai nilai yang tinggi, standar itu pula mempunyai nilai kompetitif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembanding antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja lain yang melakukan pekerjaan yang sejenis.

II.1.6. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang terdiri dari meneliti segala sesuatu agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan, prinsip - prinsip untuk

menunjukkan kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan - kelemahan dan kesalahan tersebut (**Wirakusuma, 2001:120**).

Pengawasan merupakan salah satu kegiatan yang penting dilakukan dalam melaksanakan proses kegiatan organisasi, karena pengawasan ini dimaksud untuk mengusahakan agar hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dimana pelaksanaan pengawasan itu dilakukan oleh pimpinan atau supervisor.

Proses pengawasan terdiri atas tiga bagian yaitu (**Manulang, 2003:185**):

1. Menetapkan alat pengukur atau standar berupa :
 - a. Standar fisik yang termasuk kuantitas, kualitas dan waktu
 - b. Standar biaya termasuk biaya-biaya penghasilan dan investasi
2. Mengadakan penelitian (evaluasi) dengan cara:
 - a. Dengan laporan tertulis yang dibuat bawahan
 - b. Langsung mengunjungi bawahan untuk menanyakan hasil pekerjaan atau bawahan dipanggil untuk memberikan laporan lisan.
3. Mengadakan tindakan perbaikan

Tindakan ini dilakukan bila pada fase sebelumnya dapat dipastikan terjadinya penyimpangan dengan demikian perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan senyatanya dengan penyimpangan agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sesuai dengan apa yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 99 tahun 1988: bahwa pengawasan dilakukan secara

berjenjang , harus dilakukan oleh pimpinan, diarahkan pada usaha pencegahan terhadap penyimpangan, bersifat membina karyawan dan dilakukan secara terus menerus, sehingga tercipta kondisi yang mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas.

Ada lima hal yang menjadi indikator dalam mengukur keberhasilan suatu pengawasan (**Gouzaly Saydam, 2000: 589**) :

1. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja serta mencapai sasaran;
2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang;
3. Semakin berkurangnya kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan. Pekerjaan.
4. Berkurangnya kebocoran, pemborosan, pungutan liar.
5. Cepatnya penyelesaian perizinan dan pelayanan.

Ada beberapa persyaratan yang harus dilakukan agar pengawasan yang dilaksanakan dapat lebih efisien (**Kadariusman, 2004: 96**) yaitu:

1. Pengawasan membutuhkan perencanaan

Melalui pengawasan, para pimpinan dapat memastikan bahwa unit organisasinya sedang melaksanakan apa yang diharapkan melalui perencanaan.

2. Pengawasan membutuhkan struktur yang organisasi yang jelas

Karena pengawasan bertujuan untuk mengukur aktifitas dan mengambil tindakan guna menjamin bahwa rencana sedang dilakukan, untuk itu harus

diketahui orang yang bertanggung jawab atas terjadinya penyimpangan rencana dan harus mengambil tindakan untuk membetulkannya.

Pengawasan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi bawahannya, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja karyawan yaitu adanya hubungan yang baik antara bawahan dengan pihak pimpinan, melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan bawahannya, karyawan merasa menjadi bagian yang penting dari suatu organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya para karyawan melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien sangat tergantung dari pelaksanaan pengawasan tersebut.

II.1.7. Disiplin Kerja Pengawasan Dan Prestasi Kerja Dalam Islam

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), untuk mencapai tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah” bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki kerja yang baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An – Nisaa’ ayat 103



103. Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.

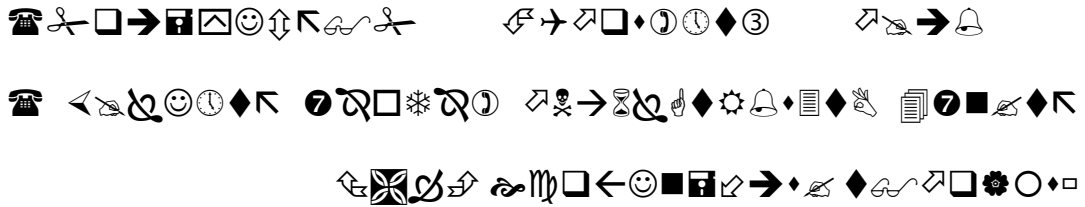
Walaupun demikian, tidaklah semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan karena didalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu sebagai berikut :

1. Aktivitas dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggungjawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja bukan sekedar mencari uang, tetapi menentuakliskan secara optimal dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur. Baginya, bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya menunjukkan *performance* hidupnya dihadapan Illahi, bekerja seoptimal mungkin semata – mata karena ada panggilan untuk mendapat ridha Allah. Karena itu, sangat

mustahil seseorang muslim yang mengaku dirinya sebagai wakil Allah mengabaikan makna keterpanggilannya untuk bekerja dengan sempurna.

2. Apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karena, terkandung didalamnya sesuatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dilakukannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat. Apa yang dilakukan memiliki alasan-alasan untuk mencapai arah dan tujuan yang luhur, yang secara dinamis memberikan makna bagi diri dan lingkungannya sebagaimana misi dirinya yang harus menjadi rahmat bagi alam semesta.

Disisi lain, makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, piker, zikir untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan diri sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*kahairu ummah*). Tampilah dengan sangat transparan bekerja memberikan makna “keberadaan dirinya dihadapan Illahi”. Dia bekerja secara optimal dan bebas dari segala belenggu atau tirani dengan cara tidak mau terikat atau bertuhankan dalam sesuatu apapun. Dalam pengertian ini, seorang muslim menjadi seorang yang kreatif. Al-Qur’an dengan tandas dan menjelaskan kiranya tidak perlu meminta tafsir berlebihan bahwa setiap pribadi muslim wajib bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya sebagaimana firman Allah dalam surat Az-Zumar ayat 39 ;



39. Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui,

Membudayakan kebiasaan bekerja keras dan rindu menghasilkan kualitas akan menjadi salah satu ciri utama setiap pribadi muslim yang menjadikannya sebagai citra dirinya sebagai citra dirinya dan menaburkan semangat yang terus memberikan ilham dalam menapaki perjalanan hidupnya. Mereka memiliki keterpanggilan bahwa dirinya terlahir untuk mengukir sejarah dengan tapak – tapak prestatif.

Dari rumusan ini, tampak bahwa disiplin kerja muslim ini dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja memuliakan dirinya. Menempatkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal soleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Apabila setiap pribadi muslim memahami, menghayati, dan kemudian mau mengaktualisasikannya dalam kehidupannya, akan tampak pengaruh serta dampaknya kepada lingkungannya, yang kemudian mendorong dirinya untuk terjun kedalam samudra dunia dengan kehangatan iman yang maha dahsyat. Mereka yang disiplin kerja memiliki semacam semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya.

II.2. Penelitian Terdahulu

Dede Noverdian (2006) meneliti mengenai Analisis Pengaruh Disiplin, Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja PNS pada Kantor Lurah di Kecamatan Pekanbaru Kota. Hipotesis dari penelitian ini diduga faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja PNS adalah Disiplin, Pembinaan dan Pengawasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, pembinaan dan pengawasan terhadap prestasi kerja serta variabel mana yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PNS pada kantor lurah di Kecamatan Pekanbaru Kota. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan agar prestasi kerja PNS pada kantor lurah di Kecamatan Pekanbaru Kota meningkat, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan faktor pengawasan karena dengan adanya pengawasan maka akan dapat mengurangi penyimpangan, penyalahgunaan wewenang serta kebocoran dan pemborosan dapat ditekan. Disiplin PNS juga harus ditingkatkan dengan cara penegakan peraturan, memberi sanksi yang tegas terhadap pelanggaran. Dan Pimpinan hendaknya juga meningkatkan pembinaan agar PNS dapat berperilaku baik, sadar dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja sehingga mutu dan kualitas pelayanan kantor lurah di Kecamatan Pekanbaru Kota terhadap masyarakat pengguna jasa kantor lurah dapat meningkat.

Deby Suryana (2007) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Bantan Kab. Bengkalis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode korelasi dan analisa data menggunakan rumus

Koefisien Korelasi Rank Spearman. Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran secara menyeluruh terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai kantor Camat Bantan Kab. Bengkalis. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan prestasi kerja terlihat memiliki hubungan yang erat. Begitu juga dengan para pegawainya dalam meningkatkan disiplin kerjanya harus sadar tanpa harus diingatkan oleh atasan bahkan peraturan disiplin.

M. Faisal Ekasaputra (2008) meneliti mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Cabang Pekanbaru. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Merapi Utama Pharma cabang Pekanbaru. Sedangkan manfaat yang didapat dari penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai bahan informasi bagi pimpinan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawannya sehingga pimpinan lebih memperhatikan lagi faktor-faktor tersebut serta dapat dicari cara terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penentuan sampel, digunakan metode sampling purposif/pertimbangan, yaitu pengambilan sampel didasarkan atas pertimbangan dan kebijaksanaan perorangan atau peneliti. Dalam penelitian ini, hanya menggunakan karyawan tetap saja sebagai responden dengan pertimbangan karyawan tidak tetap belum sepenuhnya memahami

betul situasi dan kondisi pada perusahaan yang nantinya akan menyebabkan kerancuan pada hasil penelitian. Teknik Pengumpulan data didalam penelitian ini adalah wawancara dengan responden dan penyebaran kuisisioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan metode analisa regresi berganda, sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik.

II.3. Hipotesis

Penelitian yang dilakukan untuk keperluan penulisan ilmiah pada umumnya membutuhkan hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti melalui hasil-hasil penelitian. Dari uraian diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut. “Diduga semakin tinggi disiplin dan pengawasan kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat”.

II.4. Variabel Penelitian.

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yaitu :

1. Variabel dependen: Prestasi Kerja
2. Variabel independen:
 - a. Kedisiplinan
 - b. Pengawasan

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Mesra Tunggal Karsa yang beralamat di Jln. Tuanku Tambusai Pekanbaru No. 80.

III.2. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data yang berupa tanggapan responden terhadap pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa di Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh PT. Mesra Tunggal Karsa seperti, sejarah singkat PT. Mesra Tunggal Karsa dan organisasi dalam karyawan

Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode korelasi yaitu metode untuk meneliti hubungan antara variabel–variabel.

Penelitian korelasi adalah penelitian yang bertujuan mendeteksi sejauh mana variasi–variasi pada suatu faktor atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (**Ronny Kontur, 2003 : 54**).

III.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan :

a. Wawancara

Interview atau wawancara adalah sesuatu proses interaksi dan komunikasi untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini penulis menggunakan pertanyaan yang variasi jawabannya belum ditentukan terlebih dahulu, sehingga responden punya kebebasan untuk menjawab setiap pertanyaan yang diajukan.

b. Kuesioner

Kuisisioner adalah dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa mengenai masalah yang diteliti dan responden dapat memberikan jawaban setiap pertanyaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan

III.4. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Mesra Tunggal Karsa. Menurut **Sugiono** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (**Sugiono, 2005: 90**). Metode penempatan sampel yang penulis

gunakan adalah metode Sensus, yaitu keseluruhan populasi yang ada berjumlah 38 orang (Arikunto, 2002 : 108).

III.5. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan teknik kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan adalah analisa statistik melalui persamaan regresi linier berganda yang diformulasikan dengan rumus :

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

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- X_1 = Variabel Kedisiplinan
- X_2 = Variabel Pengawasan
- a = Konstanta (insep fungsi)
- e = Kesalahan (galat sampel)
- b_1, b_2 = Koefisien regresi yang dihitung

Data-data yang bersifat kualitatif dikuantifisir dengan menggunakan skala Likert. Untuk setiap jawaban diberi bobot sebagai berikut;

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) = 5
2. Jawaban Setuju (S) = 4
3. Jawaban Ragu-ragu (R) = 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) = 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

III.6. Pengukuran Instrumen

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian di tentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (**Indriantoro Nur, 2002;180**) untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik reliability analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) $<0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ acceptable, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $>0,8$ sangat baik (Sekaran, 2000:171).

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik memiliki distribusi atau mendekati normal. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data (Indriantoro, 2002:265)

III.6.1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang di perhatikan adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Variance Inflation Factor atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasi formulanya sebagai berikut :

$$\mathbf{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas (**Ghozali, 2005**).

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson (**Pratisto, 2004**) dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

keterangan :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2 berarti terdapat tidak ada Autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diatas =2 berarti terdapat Autokorelasi Negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi

yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heterokedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heterokedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas.

III.6.2. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). Dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti

bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan degree of freedom (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel–variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial.

Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

III.6.3. Uji Linearitas Garis Regresi

Uji linearitas garis regresi ini digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Banyak model regresi yang dapat dipilih, antara lain model regresi linear, model kuadratik, model kubik, dll. Apabila kita memilih untuk menggunakan model regresi linear, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji linearitas garis regresinya. Uji linearitas garis ini merupakan kunci yang digunakan untuk masuk ke model regresi linear. Apabila kunci tersebut tidak sesuai, artinya dari hasil uji linearitas menyatakan bahwa garis regresi tidak linear, maka kita tidak dapat masuk pada model regresi linear, artinya model regresi linear tidak dapat digunakan dalam menganalisa data. Oleh karena itu, dalam analisis data harus dipilih model selain model regresi linear.

Uji asumsi linearitas garis regresi ini berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linear yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya ataukah tidak. Pengujian ini perlu dilakukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan beberapa kesimpulan penelitian yang diperlukan. Pengujian linearitas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan atau analisis tabel Anova (**Sudarmanto, 2004: 124**).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT. MESARA TUNGGAL KARSA

IV.1. Sejarah Singkat PT. Mesra Tunggal Karsa

PT. Mesra Tunggal Karsa adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi. Perusahaan ini didirikan secara resmi pada tanggal 06 maret 2000 yang ditetapkan dengan badan hukum No. 550/BH/XIII/06/III/2000 tanggal 06 Maret 2000. perusahaan ini yang beralamat di jalan Tuanku Tambusai No. 80 Pekanbaru.

Awal berdirinya usaha ini, karena beliau memiliki bakat berdagang dan memiliki pertemanan dengan beberapa relasi yang bergerak dibidang yang sama. Pemilik dari usaha konveksi ini adalah Bapak Syafrizal Chan dengan bantuan satu orang kepercayaannya dan dukungan dari kerabat dekatnya. Awal berdirinya usaha konveksi ini terdiri dari mesin cutting 1 buah, mesin jahit 12 buah, mesin obraas 1 buah, mesin pressing 1 buah, mesin lubang kancing 1 buah, mesin hem 1 buah, dan mesin pasang kancing 1 buah, dan memiliki 23 orang tenaga kerja.

Usaha memproduksi seragam kerja dan pakaian seragam sekolah ini masih berjalan lancar hingga sekarang. Hal ini dapat dibuktikan dari jumlah pemesanan dengan kualitas dan kuantitas yang cukup baik serta memuaskan pelanggannya.

IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi yang ditetapkan perusahaan itu berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan

oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di perusahaan, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sehingga antara karyawan yang satu mempunyai hubungan dengan karyawan yang lainnya.

Struktur organisasi perusahaan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta kepada siapa karyawan itu akan bertanggung jawab. Struktur organisasi perusahaan juga memperjelas tugas, wewenang, tanggung jawab, dengan demikian akan membantu dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Organisasi dalam pengertian statis adalah merupakan suatu wadah tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam pengertian yang dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan pembatasan tugas-tugas atau bertanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerjasama secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang menggambarkan jabatan atau kedudukan dari suatu kerja atau jabatan yang tertinggi sampai pada yang paling rendah, sedangkan organisasi itu memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerjasama sekelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya.

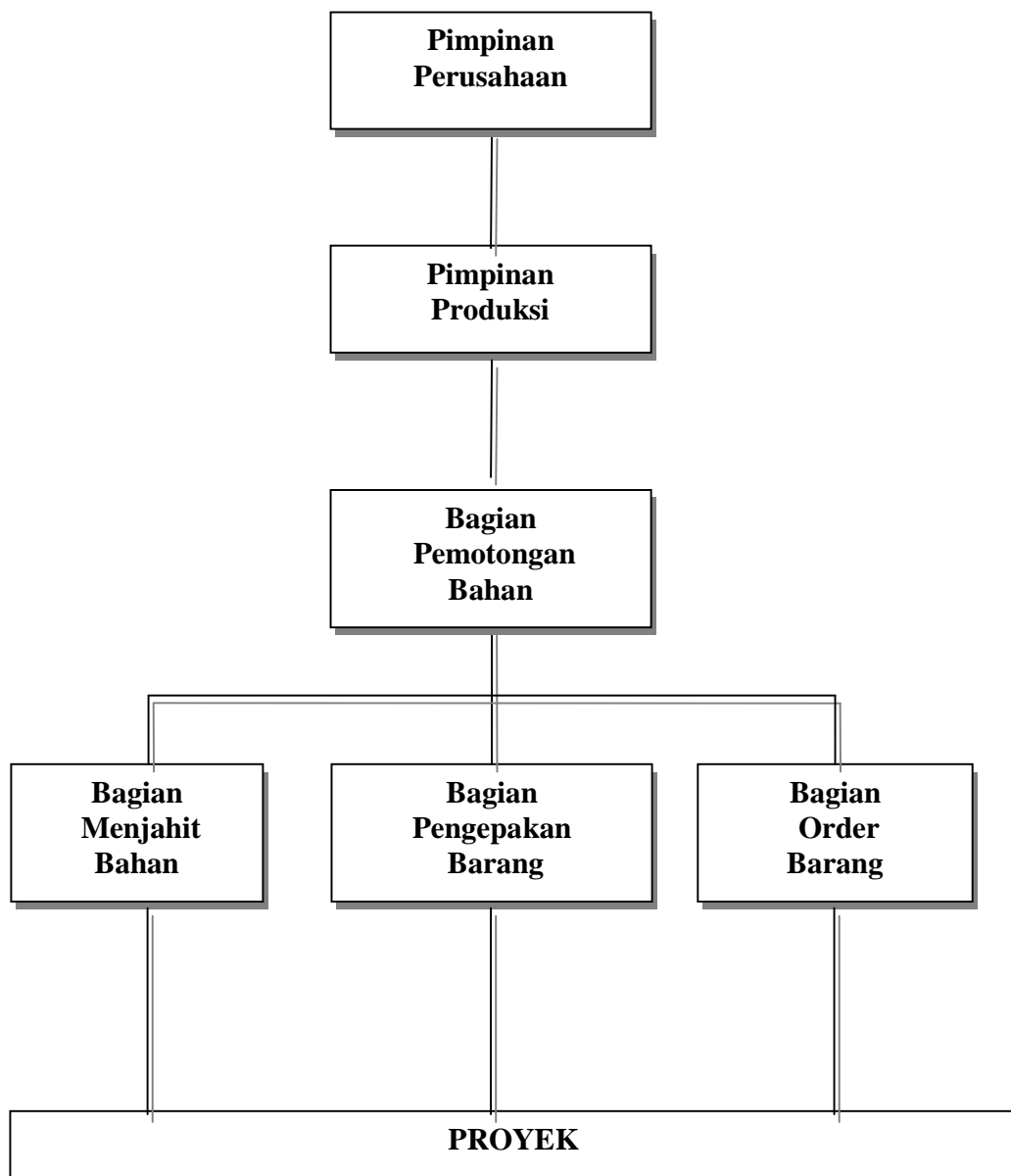
Hasil dari kegiatan pengorganisasian adalah terciptanya organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat dalam rangka usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta yang telah diwadahkan dalam satu susunan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat tergantung pada fungsi manajemennya dan fungsi administrasi dalam melaksanakan fungsi organisasi dapat dilihat dan dinilai dari kemampuan untuk menciptakan organisasi yang baik.

Organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu berpegang teguh pada prinsip-prinsip organisasi yang meliputi perumusan tujuan, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, adanya koordinasi, efisiensi dan pengawasan umum. Organisasi yang baik akan menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Komando kerja yang jelas dan tegas akan membuat pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, karena apa yang akan dikerjakan para bawahan merupakan perintah dari atasannya.

Begitu juga yang telah dilaksanakan PT. Mesra Tunggal Karsa, dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan tersebut, supaya karyawannya bekerja pada perusahaannya dengan jelas akan tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenangnya, maka PT. Mesra Tunggal Karsa telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang

berarti. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi PT. Mesra Tunggal Karsa.

Struktur Organisasi PT. Mesra Tunggal Karsa



Sumber Data: PT. Mesra Tunggal Karsa

Berdasarkan gambar diatas dapat kita ketahui struktur organisasi pada PT. Mesra Tunggal Karsa, selanjutnya dari struktur organisasi dapat dijelaskan tugas, wewenang dan tanggung jawab anggota organisasi sebagai berikut :

1. Pimpinan Perusahaan

Penguasa tertinggi pada perusahaan ini ada pada pimpinan, yang mempunyai tugas mengambil dan menentukan kebijakan yang akan dijalankan, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan manajemen perusahaan serta bertanggung jawab atas jalannya usaha perusahaan.

2. Pimpinan Produksi

Bertugas untuk mengawasi jalannya produksi, mengawasi pekerjaan para karyawan, serta membuat design dan pola pakaian yang akan diproduksi.

3. Bagian Pemotongan Bahan

Bertugas untuk memotong bahan menjadi bagian-bagian model dengan bermacam-macam ukuran.

4. Bagian Menjahit Bahan

Bertugas menjahit bahan-bahan yang telah dipotong oleh bagian pemotongan bahan.

5. Bagian Pengepakan Bahan

Bertugas untuk merapikan pakaian, memasang resleting, kancing, menyetrika dan mengepakan untuk dikirim ke tempat pelanggan.

6. Bagian Order Barang

Bertugas Mengirimkan barang yang telah selesai kepada para pelanggan.

IV. 3. Aktivitas Perusahaan

Seperti yang telah diketahui bahwa organisasi adalah merupakan suatu wadah dari manajemen, sedangkan manajemen merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat semua bawahan melakukan segala sesuatu yang harus mereka laksanakan, baik secara perorangan maupun kerja sama untuk mencapai tujuan usaha yang dipimpinya dan menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut diatas, diperlukan sumber daya manusia untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Dalam struktur organisasi dan pembagian tugas yang terdapat pada PT. Mesra Tunggal Karsa dapat kita lihat adanya suatu pembagian tugas mulai dari pucuk pimpinan perusahaan sampai ada satuan organisasi yang terbawah. Keadaan ini membutuhkan orang-orang yang benar menjalankan fungsi manajemen dan mempunyai pengalaman yang luas dalam bidangnya masing-masing.

Dengan adanya pengelompokan tugas masing-masing satuan organisasi dengan dilengkapi perincian tugas yang jelas, maka pimpinanlah yang sangat menentukan akan pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Aktivitas pada PT. Mesra Tunggal Karsa ini adalah menyelesaikan seluruh pesanan atas proyek yang telah didapat dan pihak perusahaan berupaya meningkatkan rencana pemasaran setiap tahunnya sesuai dengan perkembangan.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian terhadap karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa yang menyangkut masalah Pengaruh kedisiplinan dan Pengawasan terhadap prestasi kerja, yang didapat dari hasil pengisian kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT. Mesra Tunggal Karsa yang menjadi respondennya.

V.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel penelitian, yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Mesra Tunggal Karsa, ini dapat dikelompokkan kedalam beberapa karakteristik meliputi jabatan, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui seberapa besar tingkat kedisiplinan dan pengawasan dapat mempengaruhi prestasi kerja.

V.2.1. Responden Menurut Jabatan

Hasil penelitian mengenai jabatan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2.1. Responden Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Bagian Pematangan Bahan	8	21,05
2.	Bagian Menjahit Bahan	18	47,37
3.	Bagian Pengepakan	6	15,79
4.	Bagian Order	6	15,79
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai jabatan pada bagian menjahit bahan. Hal ini berarti bagian menjahit bahan mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja.

V.2.2. Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2.2. Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pria	26	68,42%
2.	Wanita	12	31,58%
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria. Hal ini berarti pria mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja.

V.2.3. Responden Menurut Usia

Hasil penelitian mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2.3. Responden Menurut Usia

No	Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	22 – 28 tahun	6	15,79
2	29 – 38 tahun	25	65,79
3	37 tahun keatas	7	18,42
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur antara 29–38 tahun.

V.2.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	5	13,16
2	SMP	13	34,21
3	SMA/SMK	20	52,63
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 20 orang.

V.3. Deskripsi variable

V.3.1. Prestasi Kerja

Pada variabel prestasi kerja (Y) diwakili oleh 8 (delapan) pertanyaan yang mencerminkan indikator prestasi kerja. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.3.1.1: Tanggapan responden terhadap tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	26,31
2	Setuju	11	26,31
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak Setuju	7	18,42
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (26,31%), memilih setuju sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (26,31%), memilih ragu-ragu sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (23,68%), memilih tidak setuju sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (18,42%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.1.2: Tanggapan responden terhadap karyawan yang berkerja perusahaan ini memiliki tingkat kecakapan cukup tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	10,52
2	Setuju	13	34,21
3	Ragu-ragu	16	42,10
4	Tidak Setuju	5	13,15
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan

dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%), memilih setuju sebanyak 13 orang responden yaitu Sebesar (34,21%), memilih ragu-ragu sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (42,10%), memilih tidak setuju sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,15%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.1.3: Tanggapan responden terhadap karyawan yang berkerja perusahaan ini tingkat ketelitiannya tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	36,84
2	Setuju	11	28,94
3	Ragu-ragu	13	34,21
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (36,84%), memilih setuju sebanyak 11 orang responden yaitu Sebesar (28,94%), memilih ragu-ragu sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%), sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang dipilih oleh responden.

Tabel V.3.1.4: Tanggapan responden terhadap menurut anda motivasi dari pimpinan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	34,21
2	Setuju	12	31,57
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak Setuju	4	10,52
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%), memilih setuju sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), memilih ragu-ragu sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (23,68%), memilih tidak setuju sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.1.5: Tanggapan responden terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan ini tanggung jawabnya terhadap pekerjaan cukup tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	31,57
2	Setuju	22	57,89
3	Ragu-ragu	4	10,52
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), memilih setuju sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (57,89%), memilih ragu-ragu sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%), sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang dipilih oleh responden.

Tabel V.3.1.6: Tanggapan responden terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan ini tanggungjawabnya terhadap peralatan yang digunakan cukup tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	36,84
2	Setuju	12	31,57
3	Ragu-ragu	12	31,57
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (36,84%), memilih setuju sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), memilih ragu-ragu sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang dipilih oleh responden.

Tabel V.3.1.7: Tanggapan responden terhadap dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, karyawan yang bersangkutan bekerja dalam team work sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	34,21
2	Setuju	12	31,57
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak Setuju	4	10,52
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%), memilih setuju sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), memilih ragu-ragu sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (23,68%), memilih tidak setuju sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.1.8: Tanggapan responden terhadap nilai prestasi kerja tahun lalu menjadi standar ukuran untuk tahun sekarang sebagai pembandingan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	18,42
2	Setuju	19	50
3	Ragu-ragu	11	28,94
4	Tidak Setuju	1	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (18,42%), memilih setuju sebanyak 19 orang responden yaitu sebesar (50%), memilih ragu-ragu sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (28,94%), memilih tidak setuju sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (2,63%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju

V.3.2. Kedisiplinan

Pada variabel kedisiplinan (X1) diwakili oleh 8 (delapan) pertanyaan yang mencerminkan indikator kedisiplinan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.3.2.1: Tanggapan responden terhadap besar-kecilnya gaji dapat mempengaruhi tingginya kedisiplinan karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	28,94
2	Setuju	14	36,84
3	Ragu-ragu	7	18,42
4	Tidak Setuju	5	13,15
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,63
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (28,94%), memilih setuju sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (36,84%),

memilih ragu-ragu sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (18,42%), memilih tidak setuju sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,15%) dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (2,63%).

Tabel V.3.2.2: Tanggapan responden terhadap pemberian tunjangan yang memadai mempengaruhi tegaknya kedisiplinan karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	18,42
2	Setuju	10	26,31
3	Ragu-ragu	20	52,63
4	Tidak Setuju	1	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (18,42%), memilih setuju sebanyak 10 orang responden yaitu Sebesar (26,31%), memilih ragu-ragu sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (52,63%), memilih tidak setuju sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (2,63%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.2.3: Tanggapan responden terhadap sebagai karyawan, peraturan yang berlaku perlu dipahami

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	26,31
2	Setuju	13	34,21
3	Ragu-ragu	5	13,15
4	Tidak Setuju	10	26,31
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (26,31%), memilih setuju sebanyak 13 orang responden yaitu Sebesar (34,21%), memilih ragu-ragu sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,15%), memilih tidak setuju sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (26,31%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.2.4: Tanggapan responden terhadap aturan yang diberikan oleh perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,78
2	Setuju	19	50
3	Ragu-ragu	5	13,15
4	Tidak Setuju	8	21,05
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (15,78%), memilih setuju sebanyak 19 orang responden yaitu sebesar (50%), memilih ragu-ragu sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,15%), memilih tidak setuju sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (21,05%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.2.5: Tanggapan responden terhadap aturan yang diberlakukan perusahaan ini bagaimana kemauan anda melaksanakannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	18,42
2	Setuju	13	34,21
3	Ragu-ragu	8	21,05
4	Tidak Setuju	10	26,31
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (18,42%), memilih setuju sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%), memilih ragu-ragu sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (21,05%), memilih tidak setuju sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (26,31%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.2.6: Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan saudara sangat senang

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	15,78
2	Setuju	13	34,21
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak Setuju	11	28,94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (15,78%), memilih setuju sebanyak 13 orang responden yaitu Sebesar (34,21%), memilih ragu-ragu sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (23,68%), memilih tidak setuju sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (28,94%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.2.7: Tanggapan responden terhadap selalu berkerja dengan baik sesuai dengan aturan atas bimbingan atasan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	26,31
2	Setuju	14	36,84
3	Ragu-ragu	10	26,31
4	Tidak Setuju	4	10,52
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan

dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (26,31%), memilih setuju sebanyak 14 orang responden yaitu Sebesar (36,84%), memilih ragu-ragu sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (26,31%), memilih tidak setuju sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.2.8: Tanggapan responden terhadap pimpinan saudara sudah berperilaku yang baik dan dapat diteladani

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	36,84
2	Setuju	20	52,63
3	Ragu-ragu	4	10,52
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (36,84%), memilih setuju sebanyak 20 orang responden yaitu Sebesar (52,63%), memilih ragu-ragu sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%), sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang dipilih oleh responden.

V.3.3. Pengawasan

Pada variabel pengawasan (X2) diwakili oleh 8 (delapan) pertanyaan yang mencerminkan indikator pengawasan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.3.3.1: Tanggapan responden terhadap pengawasan itu dilaksanakan oleh atasan atau pimpinan saudara

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	47,36
2	Setuju	13	34,21
3	Ragu-ragu	4	10,52
4	Tidak Setuju	3	7,89
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (47,36%), memilih setuju sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%), memilih ragu-ragu sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%), memilih tidak setuju sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (7,89%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.3.2: Tanggapan responden terhadap pengawasan yang dilakukan sebaiknya bersifat berjenjang

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	26,31
2	Setuju	16	42,10
3	Ragu-ragu	7	18,42
4	Tidak Setuju	5	13,15
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (26,31%), memilih setuju sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (42,10%), memilih ragu-ragu sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (18,42%), memilih tidak setuju sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,15%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.3.3: Tanggapan responden terhadap usaha pengawasan itu diarahkan pada usaha pencegahan terhadap penyimpangan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	26,31
2	Setuju	7	18,42
3	Ragu-ragu	8	21,05
4	Tidak Setuju	13	34,21
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan

dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (26,31%), memilih setuju sebanyak 7 orang responden yaitu Sebesar (18,42%), memilih ragu-ragu sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (21,05%), memilih tidak setuju sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.3.4: Tanggapan responden terhadap atasan anda seringkali melakukan pengawasan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15,78
2	Setuju	19	50
3	Ragu-ragu	8	21,05
4	Tidak Setuju	5	13,15
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (15,78%), memilih setuju sebanyak 19 orang responden yaitu Sebesar (50%), memilih ragu-ragu sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (21,05%), memilih tidak setuju sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,15%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.3.5: Tanggapan responden terhadap aturan dijalankan atau ditingkatkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10,52
2	Setuju	13	34,21
3	Ragu-ragu	16	42,10
4	Tidak Setuju	5	13,15
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%), memilih setuju sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%), memilih ragu-ragu sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (42,10%), memilih tidak setuju sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,15%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

Tabel V.3.3.6: Tanggapan responden terhadap dengan adanya pengawasan, penyalahgunaan wewenang semakin sedikit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	31,57
2	Setuju	22	57,89
3	Ragu-ragu	4	10,52
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan

dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), memilih setuju sebanyak 22 orang responden yaitu Sebesar (57,89%), memilih ragu-ragu sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%), sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang dipilih oleh responden.

Tabel V.3.3.7: Tanggapan responden terhadap pengawasan yang dilakukan saat ini bersifat membina karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	36,84
2	Setuju	12	31,57
3	Ragu-ragu	12	31,57
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (36,84%), memilih setuju sebanyak 12 orang responden yaitu Sebesar (31,57%), memilih ragu-ragu sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang dipilih oleh responden.

Tabel V.3.3.8: Tanggapan responden terhadap dengan melakukan pengawasan, kesalahan pekerjaan dapat dikurangi sekecil mungkin

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	34,21
2	Setuju	12	31,57
3	Ragu-ragu	9	23,68
4	Tidak Setuju	4	10,52
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (34,21%), memilih setuju sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (31,57%), memilih ragu-ragu sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (23,68%), memilih tidak setuju sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (10,52%) dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat tidak setuju.

V.4. Statistik Deskriptif

Tabel V.4. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kedisiplinan	38	19	39	29.42
Pengawasan	38	22	39	30.66
Prestasi Kerja	38	23	40	31.03
Valid N (listwise)	38			

Sumber: Lampiran 1 Data Olahan

Dalam tabel di atas terlihat bahwa kedisiplinan mempunyai nilai minimal 19, nilai maksimal 39 dan jumlah rata-rata 29,42. Jika jawaban responden lebih tinggi

dari 29,42 maka responden tersebut memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi akan kedisiplinan yang dilaksanakan.

Prestasi kerja terhadap pengawasan mempunyai nilai minimal 22, nilai maksimal 39 dan jumlah rata-rata 30,66. Jika jawaban responden lebih tinggi dari 30,66 maka responden tersebut memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi akan pengawasan yang dilaksanakan.

V.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layaknya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan seluruh item ditetapkan reliabel. Oleh karena itu kuesionernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap semua item pertanyaan dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien alpha variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas.

Tabel V.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item	Korelasi	Keputusan	Koefisien Alfa	Keputusan
1.	(X1) Kedisiplinan		Valid	0,761	Reliabel
	X1.1		0,158	Tidak Valid	
	X1.2		0,445	Valid	
	X1.3		0,531	Valid	
	X1.4		0,376	Valid	
	X1.5		0,598	Valid	
	X1.6		0,572	Valid	
	X1.7		0,475	Valid	
	X1.8		0,516	Valid	
2.	(X2) Pengawasan		Valid	0,794	Reliabel
	X2.1		0,492	Valid	
	X2.2		0,540	Valid	
	X2.3		0,591	Valid	
	X2.4		0,372	Valid	
	X2.5		0,341	Valid	
	X2.6		0,618	Valid	
	X2.7		0,483	Valid	
	X2.8		0,565	Valid	
3.	(Y) Prestasi Kerja		Valid	0,827	Reliabel
	Y.1		0,580	Valid	
	Y.2		0,576	Valid	
	Y.3		0,551	Valid	
	Y.4		0,584	Valid	
	Y.5		0,579	Valid	
	Y.6		0,719	Valid	

	Y.7		0,584	Valid	
	Y.8		0,254	Tidak Valid	

Sumber: Data primer yang diolah

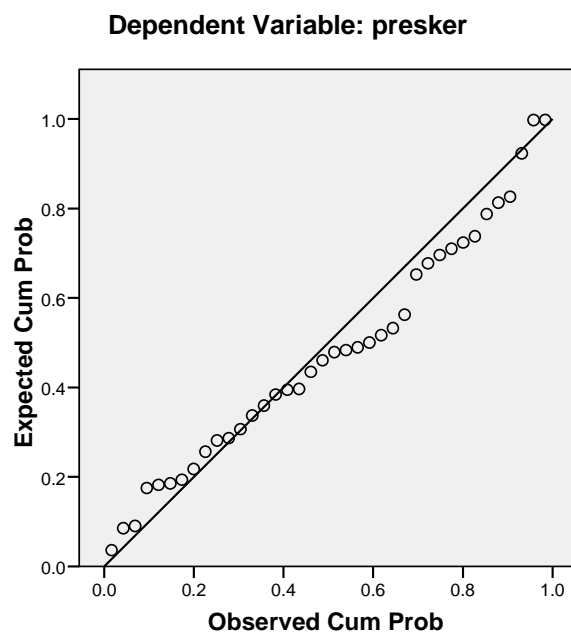
Dari diatas dapat dijelaskan bahwa yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Mesra Tunggal Karsa yang diukur dengan 24 item pertanyaan yang terdiri dari :

1. Kedisiplinan karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa diukur dengan 8 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,761 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan terdapat satu pertanyaan yang tidak valid karena dibawah 0,30 yaitu 0,158 pada pertanyaan no. 1 atau X1. 1.
2. Pengawasan karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa diukur dengan 8 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,794 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan semuanya valid karena diatas 0,30.
3. Prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa diukur dengan 8 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,827 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan terdapat satu pertanyaan yang tidak valid karena dibawah 0,30 yaitu 0,254 pada pertanyaan no. 8 atau Y8.

V.6. Analisis Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2001: 214). Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar dibawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Lampiran 5 Diagram P-P Plot Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V.6. Rekapitulasi hasil Uji Normalitas Variabel penelitian

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig. (2-Tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Kedisiplinan	0,684	0,738	0,05	Normal
Pengawasan	1,007	0,262	0,05	Normal
Prestasi kerja	0,706	0,702	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel di atas menunjukkan nilai K-S-Z untuk sumber kedisiplinan adalah sebesar 0,684 dengan signifikansi sebesar 0,738. Nilai K-S-Z untuk variabel pengawasan adalah sebesar 1,007 dengan signifikansi sebesar 0,262. Nilai K-S-Z untuk variabel prestasi kerja adalah sebesar 0,706 dengan signifikansi sebesar 0,702.

Apabila nilai signifikasi masing-masing variabel dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikansi K-S-Z tersebut diatas $\alpha = 0,05$, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kedisiplinan, variabel pengawasan dan variabel prestasi kerja secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

V.7. Analisis Uji Asumsi Klasik

V.7.1. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel V.7.1. Hasil Uji Autokorelasi

No	Variabel	Durbin Watson
1.	Kedisiplinan	1,836
2.	Pengawasan	1,836
3.	Prestasi kerja	1,836

Sumber : Lampiran 9 Durbin-Watson Autokorelasi

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai Durbin Watson di bawah 2 yaitu sebesar 1,836 yang berarti autokorelasi positif. Dengan kata lain dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa regresi ini terdapat autokorelasi positif.

V.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS dibawah 10. Karena $VIF = 1/Tolerance$, maka asumsi bebas Multikolinearitas juga dapat ditentukan jika Tolerance diatas 0,5. Data yang baik

dapat dikatakan bebas multikolinearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel V.7.2. Tolerance & VIF Multikolinearitas

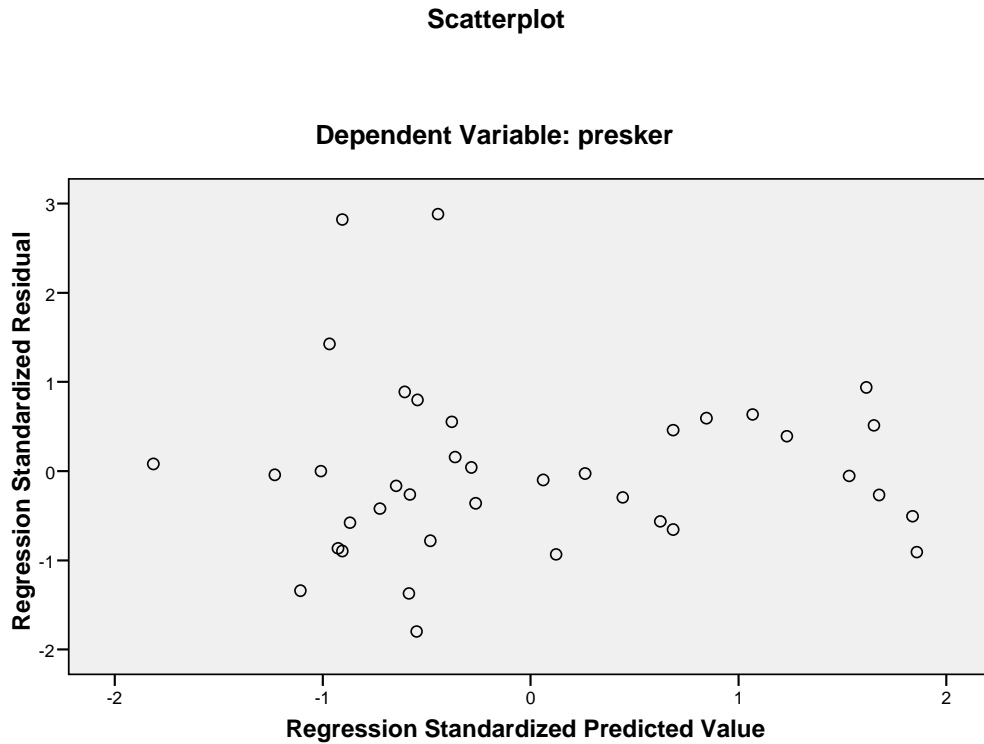
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan	0,803	1,245	Bebas
Pengawasan	0,803	1,245	Bebas

Sumber: Lampiran 9 Tolerance & VIF Multikolinearitas

Pada tabel di atas menunjukkan variabel kedisiplinan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,803 sedangkan nilai VIF 1,245, variabel pengawasan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,803 sedangkan nilai VIF 1,245. Dari semua variabel independent tidak terdapat nilai VIF diatas 10. Berarti tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas.

V.7.3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2001: 210). Seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Lampiran 8 Diagram Scatterplot

Pada gambar di atas tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

V.8. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan prestasi kerja sebagai variabel dependen terhadap kedisiplinan dan pengawasan sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel V.8. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,950	3,320		1,190	0,242
Kedisiplinan	0,082	0,103	0,082	0,798	0,430
Pengawasan	0,804	0,104	0,796	7,703	0,000
R= 0,836; R2 = 0,699; F-tabel= 3,2674; p=0,000 T-tabel=2,0301					

Hasil dari perhitungan dapat digunakan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 3,950 + 0,082 X_1 + 0,804 X_2$$

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 3,950 menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen akan tetap sebesar 3,950.
2. Hasil regresi X1 menunjukkan variabel kedisiplinan dengan koefisien sebesar 0,082 terhadap Y memberikan arti bahwa apabila kedisiplinan mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 8,2%.
3. Hasil regresi X2 menunjukkan variabel pengawasan dengan koefisien sebesar 0,804 terhadap Y memberikan arti bahwa apabila pengawasan mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 80,4%.

a. H₁: Kedisiplinan

Berdasarkan statistik, t hitung sebesar $0,798 < t$ tabel sebesar $2,0301$ maka H_0 diterima. Dengan demikian nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,430$ berada di atas $0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. H₂: Pengawasan

Berdasarkan statistik, t hitung sebesar $7,703 > t$ tabel sebesar $2,0301$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000$ berada di bawah $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen.

V.9. Hasil Pengujian Hipotesis

V.9.1. Hasil Uji Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh variabel terikat dilakukan uji statistik F.

H_0 : F-hitung $<$ F-tabel \rightarrow Kedisiplinan dan pengawasan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen.

H_1 : F-hitung $>$ F-tabel \rightarrow Kedisiplinan dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen.

Kriteria pengujian H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 40,715 sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= (k - 1) ; (n - k) \\ &= (3 - 1) ; (38 - 3) \\ &= 2 ; 35 \\ &= 3,2674 \end{aligned}$$

$F_{hitung} > F_{tabel} = (40,715 > 3,2674)$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi hipotesis yang menduga variabel kedisiplinan dan pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa.

V.9.2. Hasil Uji Parsial

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, serta untuk mengetahui variabel bebas yang paling menonjol/dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya bersifat konstan/tetap.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \frac{\alpha}{2} : n - 3 \\
 &= \frac{0,05}{2} : 38 - 3 \\
 &= 0,025 : 35 \quad \Rightarrow 2,0301
 \end{aligned}$$

V.10. Koefisien Determinasi

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,836 berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena R lebih besar dari 0,5. Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,699 (69,9%) artinya prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa dipengaruhi oleh semua variabel sedangkan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi sebab-sebab dan faktor-faktor lainnya.

V.11. Uji Linear Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa setiap uji Y * X akan memberikan 3 macam tabel yang berbeda yaitu berupa *Report*, *ANOVA Table*, dan *measures of association*. Sedangkan banyak sedikitnya uji Y * X tergantung pada banyak sedikitnya variabel X atau variabel independennya. Dari kasus diatas terdiri atas 2 variabel, oleh karena itu uji Y * X-nya juga sebanyak 2. makin banyak variabel bebas tersebut makin banyak hasil analisis yang ditampilkan.

Apabila seluruh variabel independen, yaitu X1- X2 dimasukkan dalam kotak *independent list*, maka akan diperoleh *ANOVA Table* (output SPSS seperti tampak

diatas) sebanyak 2 variabel. *ANOVA Table* tersebut akan sebanyak variabel independen yang dimasukkan dalam kontak *independent listnya*.

Sebagaimana pengujian-pengujian yang sebelumnya, untuk melakukan uji linearitas garis regresi juga diperlukan hipotesis. Hipotesis yang digunakan untuk menguji linearitas garis regresi tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Hi : model regresi berbentuk non-linear.

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linear atau tidak linear atau menerima atau ditolak Ho, ada dua alternatif ukuran yang dapat digunakan. Kedua ukuran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Menggunakan harga koefisien signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang digunakan untuk menolak atau menerima Ho, maka nilai koefisien signifikansi tersebut harus dibandingkan dengan tingkat alpha 5% (0.05). simpulan yang harus diambil yaitu Ho akan diterima jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > dari alpha yang ditetapkan (misal 5%) dan sebaliknya Ho ditolak jika mempunyai nilai yang lainnya. Oleh karena itu, hasil analisis yang digunakan berdasarkan data kasus yang ada dapat diringkas dan disimpulkan sebagai berikut.

Tabel V.11.1. Hasil Linearitas Garis Regresi berdasarkan Tingkat Alpha.

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Simpulan
Y * X1	0,591	0,05	S > A	Linear
Y * X2	0,981	0,05	S > A	Linear

- b. Menggunakan harga koefisien F. Yang dimaksudkan dengan koefisien F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from Linearity* atau harga F tuna cocok menurut **Sudjana** yang tercantum dalam *ANOVA Table* dari output yang dihasilkan oleh *SPSS Base 10.05*. apabila menggunakan koefisien F DFL atau F tuna cocok, maka harus dibandingkan dengan harga koefisien F tabel untuk dk pembilang dan dk penyebut yang bersesuaian dengan alpha yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria yang digunakan yaitu terima H_0 jika koefisien F hitung \leq F tabel dan tolak H_0 jika F hitung memiliki harga lainnya (**Sudarmanto, 2004: 124**).

Tabel V.11.2. Hasil Linearitas Garis Regresi berdasarkan Koefisien F.

Keterangan	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y * X1	0,877	3,2674	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear
Y * X2	0,321	3,2674	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear

Karena koefisien F *Deviation From Linearity* (DFL) atau F tuna cocok < dari koefisien F tabel maka menerima H_0 yang berarti bahwa garis regresi tersebut berbentuk linear sehingga dapat digunakan untuk memprediksi besar kecilnya variabel dependen.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan serta saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

VI.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan probabilitas signifikansi yaitu sebesar $0,430 > \alpha 0,05$ (5%).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan probabilitas signifikansi yaitu sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ (5%).
3. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 15, melalui uji F diketahui bahwa kedisiplinan dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Mesra Tunggal Karsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung dari hasil uji F lebih besar dari pada F-tabel ($40,715 > 3,2674$).

VI.2. Saran Penelitian yang akan Datang

1. Penelitian berikutnya menggunakan variabel yang lebih banyak dan terarah untuk mengukur pokok permasalahan yang sama.

No	Variabel	Alasan
1.	Kepemimpinan	Karena kebijakan seorang pemimpin sangat berperan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2.	Pembinaan	Pembinaan terhadap karyawan untuk dapat lebih meningkatkan hasil kerja terhadap perusahaan.
3.	Pelatihan	Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengembangkan skill atau kemampuan yang dimiliki terhadap perusahaan.
4.	Insentif	Agar karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan perusahaan.

2. Untuk perusahaan agar memperoleh pemahaman yang lebih terhadap prestasi kerja karyawan mestinya memperhatikan lagi pengaruh kedisiplinan dan pengawasan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan. Karena item-item tersebut merupakan dasar yang harus dipahami oleh perusahaan demi kelangsungan bisnisnya.
3. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap pengaruh kedisiplinan walaupun faktor tersebut tidak mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Perusahaan harus lebih memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengawasan, karena faktor tersebut mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Pihak perusahaan seharusnya lebih mengawasi hasil kerja para karyawan agar tercapainya tujuan yang diharapkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Mesra Tunggal Karsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Dartono, 1999. *Mengelola SDM dan Hubungan Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Fathoni Abdurahman, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka, Cipta Jakarta.
- Gondokusumo, 2001. *Komunikasi Penugasan, Cetakan Kedua*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hanafi, Mamduh. M, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit unit dan Percetakan Akademi manajemen Perusahaan*, YKPN, Yogyakarta.
- Handoko Hani T, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Indriantoro, Nur, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, BPFE UGM Yogyakarta.
- Kadarusman. A.M, 2004. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kontur, Ronny, 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*, PPM, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manullang, M, 2003. *Manajemen Personalia, Cetakan Kedua*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, S. Alex, 2000. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2003. *Pengembangan sumber daya manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Penelitian terdahulu, Deby Suryana (2007), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Bantan Kab. Bengkalis.*

Penelitian terdahulu, Dede Noverdian (2006), *Analisis Pengaruh Disiplin, Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja PNS pada Kantor Lurah di Kecamatan Pekanbaru Kota.*

Penelitian terdahulu, M. Faisal Ekasaputra (2008), *Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Cabang Pekanbaru.*

Santoso, Singgih, 2001, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 10*
Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta

Saydam Gouzali, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan*

Sekaran, Uma, 2000, *Research Method for Business*, Third Edition, Jhon Willey and Sons Inc

Simamora, Hary, 2004. *Mikro Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, STIE YKPN Yogyakarta, Cetakan Kedua Penerbit Djambatan, Jakarta.

Sinungan Muchdarsyah, 2000. *Produktivitas apa dan bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sudarmanto, R, Gunawan, 2004. *SPSS*, Penerbit Graha Ilmu, Bandar Lampung.

Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Syamsul, 2004. *Pengaruh Disiplin, Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu*, Program MM Program Pasca Sarjana Universitas Riau Pekanbaru

Timpe, D.A. 1999. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Komputindo

UU No. 18, 2002, (<http://id.wikipedia.org/wiki/Inovasi>)

Wirakusuma Arifin, 2001. *Ilmu Manajemen Dan Pengertian*, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Statistik Deskriptif
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Rehabilitas Variabel Kedisiplinan
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Rehabilitas Variabel Pengawasan
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Rehabilitas Variabel Prestasi Kerja
- Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas Diagram P-P Plot Normalitas
- Lampiran 6 : Uji Normalitas K-S-Z
- Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Auto Korelasi
- Lampiran 8 : Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot
- Lampiran 9 : Hasil Regresi Variabel Dependen
- Lampiran 10 : Hasil Analisis Linear Garis Regresi (Y * X1)
- Lampiran 11 : Hasil Analisis Linear Garis Regresi (Y * X2)
- Lampiran 12 : F-Tabel
- Lampiran 13 : T-Tabel
- Lampiran 14 : Kuesioner

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1. Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi pada PT. Mesra Tunggal Karsa Tahun 2004 – 2008	6
I.2. Jumlah Produksi pada PT. Mesra Tunggal Karsa Tahun 2004–2008	7
V.2.1. Responden Menurut Jabatan.....	59
V.2.2. Responden Menurut Jenis Kelamin.....	60
V.2.3. Responden Menurut Usia.....	60
V.2.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	61
V.3.1.1. Tanggapan responden terhadap tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan.....	62
V.3.1.2. Tanggapan responden terhadap karyawan yang berkerja perusahaan ini memiliki tingkat kecakapan cukup tinggi.....	62
V.3.1.3. Tanggapan responden terhadap karyawan yang berkerja perusahaan ini tingkat ketelitiannya tinggi.....	63
V.3.1.4. Tanggapan responden terhadap menurut anda motivasi dari pimpinan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan	64
V.3.1.5. Tanggapan responden terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan ini tanggung jawabnya terhadap pekerjaan cukup tinggi.....	64
V.3.1.6. Tanggapan responden terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan ini tanggungjawabnya terhadap peralatan yang digunakan cukup tinggi.....	65
V.3.1.7. Tanggapan responden terhadap dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, karyawan yang bersangkutan bekerja dalam team work sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.....	66
V.3.1.8. Tanggapan responden terhadap nilai prestasi kerja tahun lalu menjadi standar ukuran untuk tahun sekarang sebagai pembanding.....	66
V.3.2.1. Tanggapan responden terhadap besar-kecilnya gaji dapat	

mempengaruhi tingginya kedisiplinan karyawan	67
V.3.2.2. Tanggapan responden terhadap pemberian tunjangan yang memadai mempengaruhi tegaknya kedisiplinan karyawan	68
V.3.2.3. Tanggapan responden terhadap sebagai karyawan, peraturan yang berlaku perlu dipahami	69
V.3.2.4. Tanggapan responden terhadap aturan yang diberikan oleh perusahaan	69
V.3.2.5. Tanggapan responden terhadap aturan yang diberlakukan perusahaan ini bagaimana kemauan anda melaksanakannya.....	70
V.3.2.6. Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan saudara sangat senang.....	71
V.3.2.7. Tanggapan responden terhadap selalu berkerja dengan baik sesuai dengan aturan atas bimbingan atasan.....	71
V.3.2.8. Tanggapan responden terhadap pimpinan saudara sudah berprilaku yang baik dan dapat diteladani	72
V.3.3.1. Tanggapan responden terhadap pengawasan itu dilaksanakan oleh atasan atau pimpinan saudara.....	73
V.3.3.2. Tanggapan responden terhadap pengawasan yang dilakukan sebaiknya bersifat berjenjang.....	74
V.3.3.3. Tanggapan responden terhadap usaha pengawasan itu diarahkan pada usaha pencegahan terhadap penyimpangan.....	74
V.3.3.4. Tanggapan responden terhadap atasan anda seringkali melakukan pengawasan.....	75
V.3.3.5. Tanggapan responden terhadap aturan dijalankan atau ditingkatkan	76
V.3.3.6. Tanggapan responden terhadap dengan adanya pengawasan, penyalahgunaan wewenang semakin sedikit.....	76
V.3.3.7. Tanggapan responden terhadap pengawasan yang dilakukan saat ini bersifat membina karyawan.....	77
V.3.3.8. Tanggapan responden terhadap dengan melakukan pengawasan, kesalahan pekerjaan dapat dikurangi sekecil mungkin.....	78
V.4. Statistik Deskriptif.....	78

V.5.	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
V.6.	Rekapitulasi hasil Uji Normalitas Variabel penelitian.....	83
V.7.1.	Hasil Uji Autokorelasi.....	84
V.7.2.	Tolerance & VIF Multikolinearitas.....	85
V.8.	Koefisien Regresi.....	87
V.11.1.	Hasil Linearitas Garis Regresi berdasarkan Tingkat Alpha.....	91
V.11.2.	Hasil Linearitas Garis Regresi berdasarkan Koefisien F.....	92

Lampiran 14: KUESIONER

I. Pengantar

Melalui kesempatan ini, saya bermaksud mendapatkan data dan informasi dalam rangka penyusunan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Demi tercapainya tujuan tersebut, maka saya mohon kesediannya Bapak/Ibu/Sdr/I yang dipilih sebagai responden untuk dapat meluangkan waktunya dalam mengisi jawaban pada kuestioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Mesra Tunggal Karsa Pekanbaru”**.

Dalam pengumpulan data tersebut tidak ada maksud- maksud tertentu atau sesuatu yang bersifat negatif atas jawaban Bapak/Ibu/ Sdr/I berikan nantinya, tetapi semata-mata hanyalah untuk kepentingan ilmiah saja. Bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan sangat diharapkan kebijaksanaanya dalam penelitian ini.

Atas kesedian Bapak/Ibu/Sdr/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Penulis

Ali Akbar

II. Data Pribadi

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis kelamin :
4. Umur :
5. Pendidikan terakhir :

III. Kriteria Penilaian

Pilihlah salah satu alternatif jawaban dari pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak dan Ibu dengan menggunakan tanda (X).

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (R)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

IV. Daftar Pertanyaan

A. Kedisiplinan

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Menurut anda besar-kecilnya gaji dapat mempengaruhi tingginya kedisiplinan karyawan					
2.	Menurut anda pemberian tunjangan yang memadai mempengaruhi tegaknya kedisiplinan karyawan					
3.	Sebagai karyawan, peraturan yang berlaku perlu dipahami					
4.	Bagaimana pendapat saudara tentang aturan yang diberikan oleh perusahaan					
5.	Dengan aturan yang diberlakukan perusahaan ini bagaimana kemauan anda melaksanakannya					
6.	Apakah dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan saudara sangat senang					
7.	Saudara selalu berkerja dengan baik sesuai dengan aturan atas bimbingan atasan					
8.	Pimpinan saudara sudah berperilaku yang baik dan dapat diteladani					

B. Pengawasan

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Setujukah pengawasan itu dilaksanakan oleh atasan atau pimpinan saudara					
2.	Menurut saudara apakah pengawasan yang dilakukan sebaiknya bersifat berjenjang.					
3.	Menurut anda usaha pengawasan itu diarahkan pada usaha pencegahan terhadap penyimpangan					
4.	Menurut anda atasan anda seringkali melakukan pengawasan					
5.	Pengawasan dan aturan dijalankan atau ditingkatkan					
6.	Dengan adanya pengawasan, penyalahgunaan wewenang semakin sedikit					
7.	Pengawasan yang dilakukan saat ini bersifat membina karyawan					
8.	Dengan melakukan pengawasan, kesalahan pekerjaan dapat dikurangi sekecil mungkin					

C. Prestasi Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Tingkat prestasi kerja dilihat menurut keberhasilan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan					
2.	Karyawan yang berkerja perusahaan ini memiliki tingkat kecakapan cukup tinggi					
3.	Karyawan yang berkerja perusahaan ini tingkat ketelitiannya tinggi					
4.	Menurut anda motivasi dari pimpinan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan					
5.	Karyawan yang bekerja di perusahaan ini tanggung jawabnya terhadap pekerjaan cukup tinggi					
6.	Karyawan yang bekerja di perusahaan ini tanggungjawabnya terhadap peralatan yang digunakan cukup tinggi					
7.	Dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, karyawan yang bersangkutan bekerja dalam team work sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja					
8.	Nilai prestasi kerja tahun lalu menjadi standar ukuran untuk tahun sekarang sebagai pembanding					

Responden

(.....)

Terima kasih kepada para responden atas partisipasinya dalam pengisian kuesioner ini

Lampiran 1 : Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
Kedisiplinan	38	19	39	29.42
Pengawasan	38	22	39	30.66
Prestasi Kerja	38	23	40	31.03
Valid N (listwise)	38			

Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.761	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	25.66	20.177	.158	.186	.781
x1.2	25.82	19.073	.445	.364	.726
x1.3	25.82	16.641	.531	.444	.707
x1.4	25.82	18.695	.376	.395	.737
x1.5	25.97	16.513	.598	.450	.692
x1.6	26.08	16.777	.572	.370	.698
x1.7	25.63	18.131	.475	.397	.719
x1.8	25.16	19.596	.516	.366	.722

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.794	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	26.45	17.605	.492	.580	.762
x2.2	26.84	17.001	.540	.506	.754
x2.3	27.29	15.238	.591	.459	.746
x2.4	26.97	18.621	.372	.355	.781
x2.5	27.24	19.050	.341	.489	.785
x2.6	26.45	18.632	.618	.519	.754
x2.7	26.61	18.191	.483	.419	.764
x2.8	26.76	16.672	.565	.458	.750

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.827	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	27.34	16.447	.580	.	.801
y2	27.61	17.867	.576	.	.800
y3	27.00	18.054	.551	.	.804
y4	27.13	16.928	.584	.	.799
y5	26.82	19.235	.579	.	.805
y6	26.97	17.107	.719	.	.781
y7	27.13	16.928	.584	.	.799
y8	27.18	20.479	.254	.	.837

Lampiran 10: Hasil Analisis Linearitas Garis Regresi (Y * X1)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
presker * kedis	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%
presker * peng	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%

Report

Prestasi Kerja

kedis	Mean	N	Std. Deviation
19	24.00	1	.
22	30.00	1	.
23	27.50	2	2.121
24	32.50	2	6.364
25	26.00	1	.
26	27.33	3	3.512
27	28.50	2	4.950
28	33.60	5	3.782
29	32.75	4	2.872
30	29.75	4	4.573
31	27.67	3	6.429
32	31.00	3	5.292
36	40.00	1	.
37	33.25	4	4.500
38	36.00	1	.
39	37.00	1	.
Total	31.03	38	4.773

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
presker * kedis	Between Groups	(Combined)	404.690	15	26.979	1.354	.253
		Linearity	159.963	1	159.963	8.029	.010
		Deviation from Linearity	244.728	14	17.481	.877	.591
	Within Groups		438.283	22	19.922		
	Total		842.974	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
presker * kedis	.436	.190	.693	.480

Lampiran 11: Hasil Analisis Linearitas Garis Regresi (Y * X2)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
presker * kedis	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%
presker * peng	38	100.0%	0	.0%	38	100.0%

Report

Prestasi Kerja

peng	Mean	N	Std. Deviation
22	24.00	1	.
25	24.50	2	2.121
26	28.60	5	4.336
27	27.00	3	1.000
28	28.83	6	2.563
29	30.33	3	6.506
30	29.50	2	.707
31	30.00	2	1.414
32	32.00	1	.
33	32.00	1	.
34	33.00	3	1.732
35	36.00	1	.
36	37.00	2	.000
38	38.00	3	1.732
39	37.33	3	1.528
Total	31.03	38	4.773

ANOVA Table

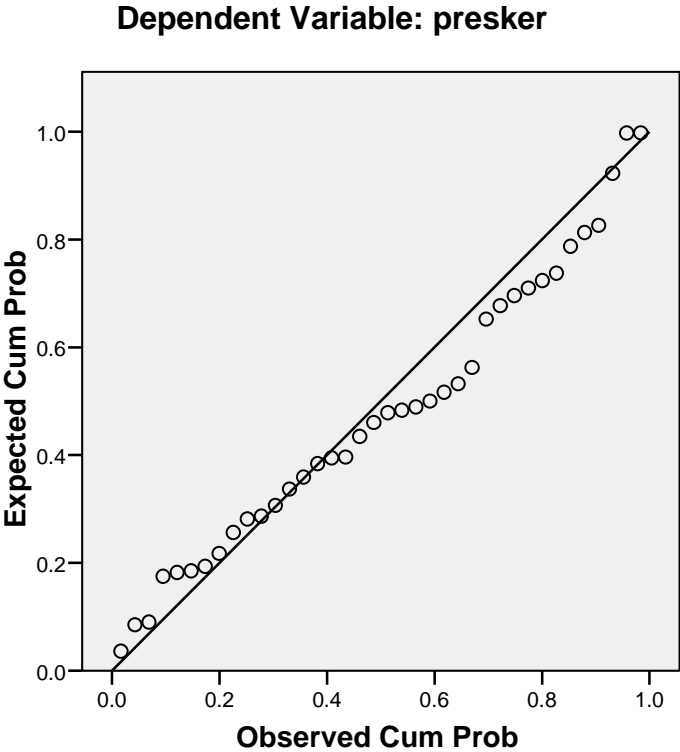
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
presker * peng	Between Groups	(Combined)	624.607	14	44.615	4.699	.001
		Linearity	584.961	1	584.961	61.612	.000
		Deviation from Linearity	39.647	13	3.050	.321	.981
Within Groups			218.367	23	9.494		
Total			842.974	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
presker * peng	.833	.694	.861	.741

Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 6 : Uji Normalitas K-S-Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kedis	peng	presker
N		38	38	38
Normal	Mean	29.42	30.66	31.03
Parameters(a,b)	Std. Deviation	4.791	4.726	4.773
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.163	.114
	Positive	.111	.163	.103
	Negative	-.101	-.098	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.684	1.007	.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738	.262	.702

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinieritas dan Uji Autokorelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.950	3.320		1.190	.242					
	kedis	.082	.103	.082	.798	.430	.436	.134	.074	.803	1.245
	peng	.804	.104	.796	7.703	.000	.833	.793	.714	.803	1.245

a. Dependent Variable: presker

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589.569	2	294.784	40.715	.000(a)
	Residual	253.405	35	7.240		
	Total	842.974	37			

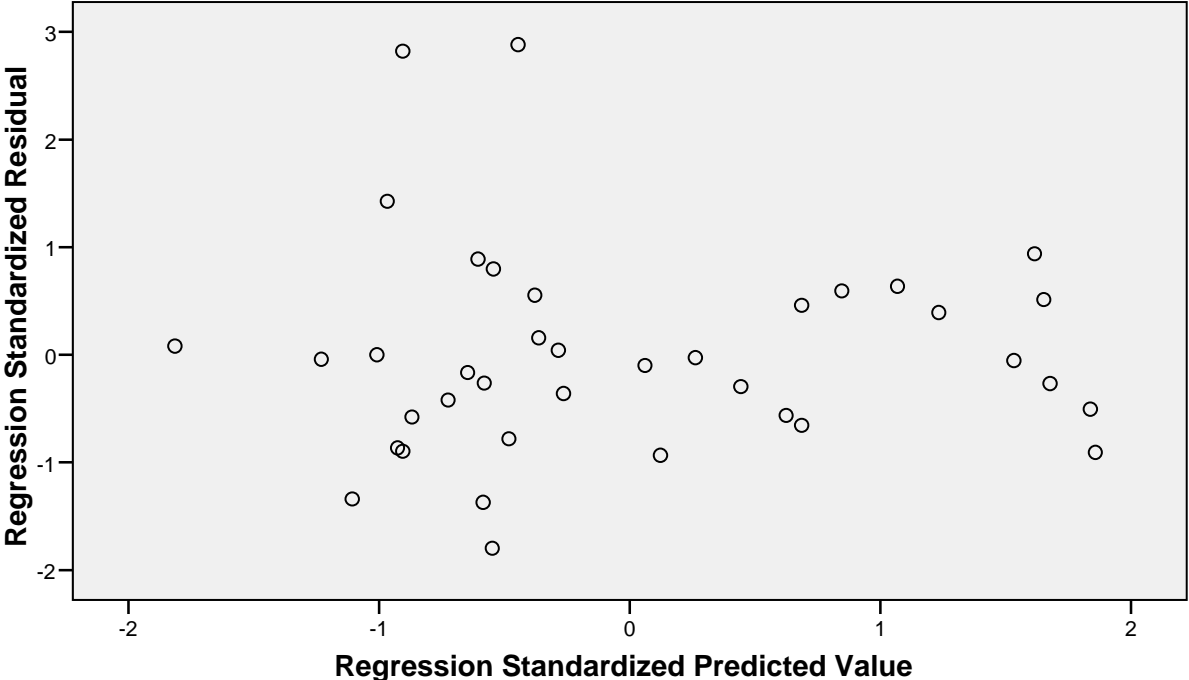
a Predictors: (Constant), peng, kedis

b Dependent Variable: presker

Lampiran 8 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: presker



Lampiran 9 : Hasil Regresi Variabel Dependen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.950	3.320		1.190	.242					
kedis	.082	.103	.082	.798	.430	.436	.134	.074	.803	1.245
peng	.804	.104	.796	7.703	.000	.833	.793	.714	.803	1.245

a. Dependent Variable: presker

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589.569	2	294.784	40.715	.000(a)
	Residual	253.405	35	7.240		
	Total	842.974	37			

a Predictors: (Constant), peng, kedis

b Dependent Variable: presker

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.836 ^a	.699	.682	2.691	.699	40.715	2	35	.000	1.836

a. Predictors: (Constant), peng, kedis

b. Dependent Variable: presker