

**THE INFLUENCE OF LABOR DISCIPLINE, WORK SUPERVISION AND PERFORMANCE APPRAISAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WAJA PERDANA**

**Silvia Sari Sitompul dan Rosdiana Hutagalung**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: [Silviasari.sitompul@yahoo.co.id](mailto:Silviasari.sitompul@yahoo.co.id) dan [Rosdiana.ana94@gmail.com](mailto:Rosdiana.ana94@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of labor discipline, work supervision and assessment of performance against the performance of employees at PT. Waja Perdana Pekanbaru. This analysis is based on 30 respondents, this study taken with nonprobability sampling method in the form of simple random sampling and collected through questionnaires. The results showed that the performance of employees on work discipline, work supervision, and performance assessment are processed and tested using validity and reliability, and classical assumption that there are significant yield on employee performance. The study recommends and suggests to the company in order to maintain and enhance further work discipline, supervision and performance assessment work within the company so that good employee performance can be maintained.*

**Keywords:** Labor discipline, work supervision, performance appraisal

**PENGARUH FAKTOR DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAJA PERDANA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana Pekanbaru. Analisis ini didasarkan pada 30 responden, penelitian ini diambil dengan metode *nonprobability sampling* dalam bentuk *simple random sampling* dan dikumpulkan melalui angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan atas disiplin kerja, pengawasan kerja, dan penilaian kinerja yang diproses dan dites menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang menghasilkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan dan menyarankan bagi perusahaan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan lagi disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja didalam perusahaan sehingga kinerja karyawan yang baik dapat dipertahankan.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, pengawasan kerja, penilaian kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dimana sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pengelolaan perusahaan. Bagian pengelolaan keuangan diperlukan adanya sumber daya manusia, bagian produksi diperlukan adanya sumber daya manusia, bagian HRD ( Human Resource Departement) juga diperlukan adanya sumber daya manusia, setiap bagian yang terdapat didalam sebuah perusahaan diperlukan adanya sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang mahal yang perlu dirawat karena tanpa sumber daya manusia kegiatan inti perusahaan akan terhenti

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Masalah yang terjadi pada karyawan di PT. Waja Perdana adalah Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak bisa diselesaikan sebagaimana hasil yang diharapkan, beberapa alasan menjadi penyebabnya seperti karyawan yang malas untuk bertanya atau takut untuk bertanya saat tidak memahami apa yang dikerjakannya, kurangnya pengetahuan karyawan akan pekerjaannya dan banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga karyawan tersebut kewalahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja yang diharapkan tidak memuaskan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saat diberikan pekerjaan, karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan dimana pekerjaan yang diberikan kepadanya seharusnya diselesaikan dalam waktu 1 minggu atau 1 bulan tetapi butuh beberapa minggu atau 1 bulan lewat beberapa hari bagi karyawan tersebut menyelesaikannya. Hal tersebut sering terjadi seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Rentang Waktu Penyelesaian Pekerjaan**

| No | Pekerjaan                 | Waktu yang diberikan | Waktu penyelesaian |
|----|---------------------------|----------------------|--------------------|
| 1  | Laporan keuangan Januari  | 1 Bulan              | 1 bulan 3 hari     |
| 2  | Laporan keuangan Februari | 1 Bulan              | 1 bulan 1 minggu   |
| 3  | Laporan Keuangan Maret    | 1 bulan              | 1 bulan 5 hari     |

*Sumber : Data diolah*

Yang menjadi penyebabnya adalah kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja , seperti menonton ataupun berkumpul dan mengobrol dengan rekan kerja disaat jam kerja, jam istirahat yang diambil terlalu lama, dan tidur disaat jam kerja sehingga pekerjaannya menjadi terbengkalai dan tidak bisa diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang rendah juga disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan, kurangnya pengawasan oleh atasan yang menyebabkan karyawan bisa bertindak semaunya sendiri selain itu dengan tidak adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan juga memberi dampak terhadap kinerja karyawan dimana karyawan menjadi tidak termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan. Kurang tegasnya peraturan yang diterapkan diperusahaan menyebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya pengawasan dari pihak perusahaan dalam menangani ketidakdisiplinan karyawan.

Untuk melihat seberapa baik kinerja seorang karyawan juga diperlukan adanya penilaian kinerja dimana penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan. Dalam hal penilaian Kinerja karyawan di perusahaan tidak menerapkan sistem penilaian kinerja yang terbuka dimana karyawan hanya dituntut untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan atasan menilai kinerja karyawannya dari mengamati hasil kerja dan performa karyawan dalam bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) : Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemingkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana. (2) Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana. (3) Untuk menganalisis pengaruh Penilaian Kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

### Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

### Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

### Pengawasan Kerja

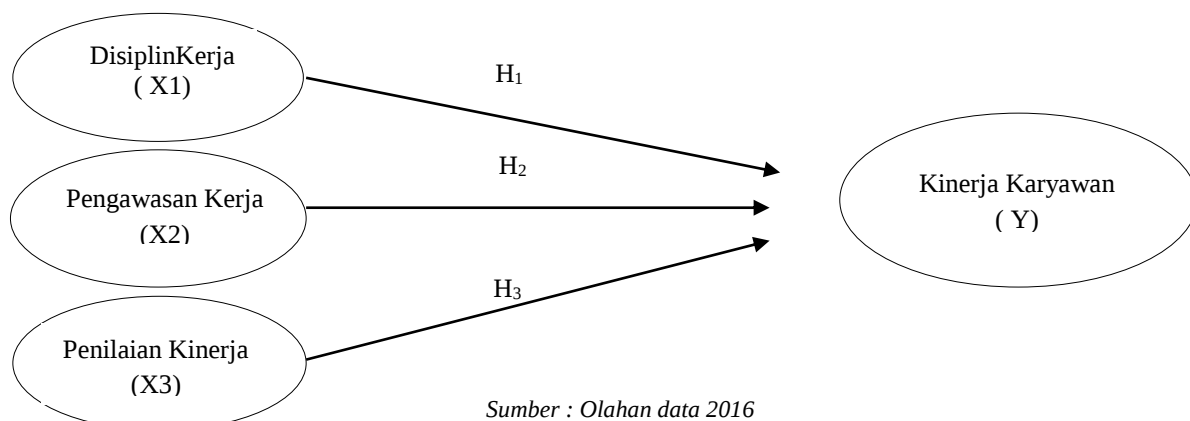
Pengawasan adalah suatu usaha sistematis menetapkan standar – standar dengan tujuan perencanaan, merancang bangun sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar – standar yang telah ditentukan terlebih dahulu, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur kemuradanya, serta mengambil tindakan yang diperlukan yang menjamin pemanfaatan penuh sumberdaya yang digunakan secara efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (2008 : 125) Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

### Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) : Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivasi ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. (Rachmawati, 2008 : 123). Dari sudut pandang kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2008:223-224) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011 : 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu, sehingga dapat dibentuk kerangka pemikiran bagi penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waja Perdana ” sebagai berikut:



### Gambar 1. Kerangka Pemikiran

#### Hubungan antar Variabel

##### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan.

##### Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi.

##### Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan penilaian kinerja dapat diketahui seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan karyawan. Selain itu juga penilaian kinerja dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, pemberian reward, kompensasi dan lain sebagainya untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Bagi karyawan, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi dengan demikian karyawan bisa termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dapat mencapai kinerja yang baik dari karyawannya.

##### Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula bagi perusahaan dalam mencapai misi dan visinya. Sedangkan dengan kinerja karyawan yang buruk akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk menciptakan kinerja yang baik sangat diperlukan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karyawan yang disiplin selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas. Disisi lain untuk menciptakan kinerja yang baik diperlukan pengawasan dari pihak atasan untuk mengawasi setiap pekerjaan karyawan dan memantau karyawan melakukan pekerjaan dengan benar dan tidak melakukan hal lain disaat jam kerja selain itu juga untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan dan juga untuk meningkatkan performa karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka Pemikiran yang telah ditetapkan, maka hipotesis dapat disimpulkan seperti berikut : $H_1$ = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana.  $H_2$ = Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana.  $H_3$ = Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana

#### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.WajaPerdana Jl. Ir. H. Juanda no. 103 Pekanbaru Riau. Penelitian ini dimulai pada bulan September sampai Februari tahun 2017.

#### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:90), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.WajaPerdana yang berjumlah sebanyak 30 Karyawan. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode total sampling/sensus maka keseluruhan populasi di PT. Waja Perdana dijadikan sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 30 Karyawan.

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 91). Sedangkan dalam penelitian ini mengingat populasi hanya 30 orang maka digunakan teknik survei yang mana semakin banyak sampel didalam penelitian ini akan semakin bagus.

#### Definisi Variabel

Variabel bebas ( independent variable ) terdiri dari variabel : Disiplin Kerja ( X1), Pengawasan kerja ( X2), Penilaian Kinerja ( X3), Sedangkan untuk variable terikat ( Dependent variable) yaitu ( Y) Kinerja.

### TEKNIK ANALISIS DATA

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Analisis digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variable bebas dan terikat. Dalam mengukur kinerja karyawan atas variabel Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Penilaian kinerja maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkat pemetaan sebesar  $(5-1)/5 = 0,8$ .

Analisis Hipotesis yang terdiri dari uji pendahuluan, uji Validitas, Uji Reliabilitas dan juga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji autokoleras, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, uji F, uji Koefisien determinasi dan Uji T.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner/instrument dari masing-masing variabel. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila nilai validitas tiap butir pertanyaan  $> 0,30$ , maka butir-butir pernyataan dikatakan valid. Hasil pengujian validitas terhadap instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini. Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai validitas tiap butir pernyataan  $> 0,3$ . Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Sehingga instrument penelitian ini dapat digunakan untuk dianalisis data yang lebih lanjut.

**Tabel 2. Uji Validitas**

| Pernyataan               | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |
|--------------------------|----------------------------------|------------|
| <b>Disiplin Kerja</b>    |                                  |            |
| X1.1                     | 0.572                            | Valid      |
| X1.2                     | 0.639                            | Valid      |
| X1.3                     | 0.557                            | Valid      |
| X1.4                     | 0.692                            | Valid      |
| X1.5                     | 0.556                            | Valid      |
| X1.6                     | 0.747                            | Valid      |
| X1.7                     | 0.798                            | Valid      |
| X1.8                     | 0.638                            | Valid      |
| <b>Pengawasan Kerja</b>  |                                  |            |
| X2.1                     | 0.686                            | Valid      |
| X2.2                     | 0.627                            | Valid      |
| X2.3                     | 0.547                            | Valid      |
| X2.4                     | 0.639                            | Valid      |
| X2.5                     | 0.515                            | Valid      |
| X2.6                     | 0.502                            | Valid      |
| <b>Penilaian Kinerja</b> |                                  |            |
| X3.1                     | 0.566                            | Valid      |
| X3.2                     | 0.550                            | Valid      |
| X3.3                     | 0.630                            | Valid      |
| X3.4                     | 0.638                            | Valid      |
| X3.5                     | 0.641                            | Valid      |
| <b>Kinerja</b>           |                                  |            |
| X3.1                     | 0.480                            | Valid      |
| X3.2                     | 0.412                            | Valid      |
| X3.3                     | 0.600                            | Valid      |
| X3.4                     | 0.670                            | Valid      |
| X3.5                     | 0.598                            | Valid      |

Sumber : hasil penelitian ( diolah ) 2016

Dari tabel dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator  $< 0.30$  sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (kuesioner) telah dapat diandalkan (reliable). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas kuesioner hanya dilakukan satu kali (*one shot*) dengan menggunakan fitur Cronbach's Alpha pada SPSS for windows. Apabila nilai cronbach's Alpha  $> 0.60$  maka dikatakan kuesioner telah reliable (Sunyoto, 2009 : 68).

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)    | 0.881            | Reliabel   |
| Pengawasan Kerja (X2)  | 0.818            | Reliabel   |
| Penilaian Kinerja (X3) | 0.814            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0.772            | Reliabel   |

Sumber : hasil penelitian (diolah) 2016

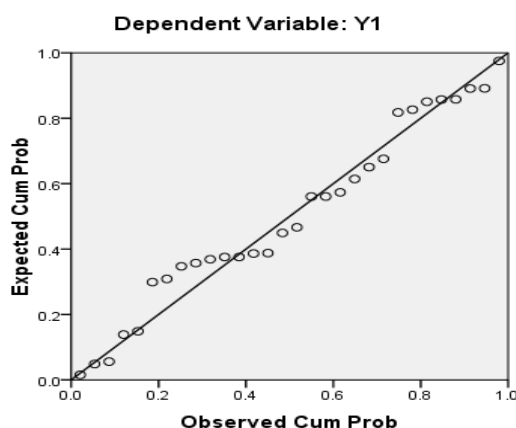
Dari table dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel tingkat disiplin kerja, pengawasan kerja, penilaian kinerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa setiap variabel memiliki nilai validitas  $> 0,06$ . Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliable.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P-Plot of Regression Stand*. Model regresi yang baik adalah bila distribusinya normal atau mendekati normal.

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *Normal P-Plot of Regression standardized residual* atau Uji one sample Kolmogorov Smirnov. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

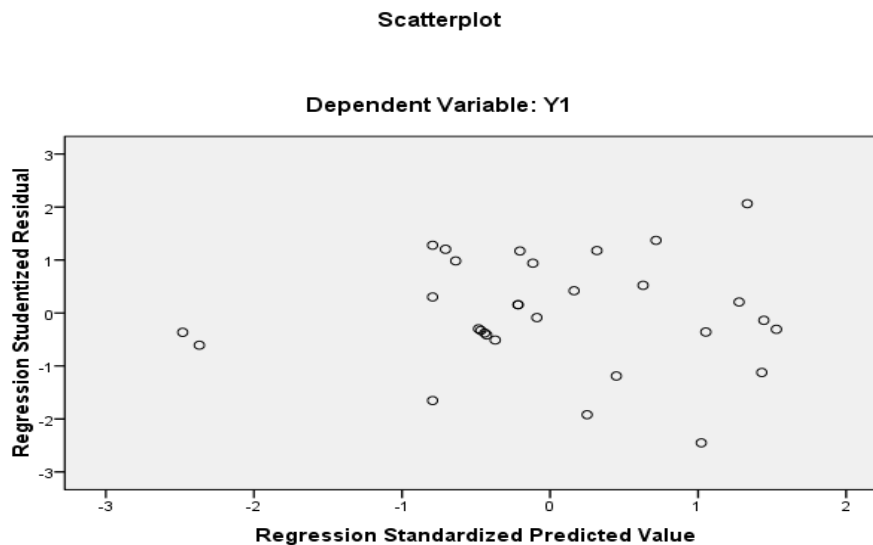
**Gambar 2. Uji Normalitas**

Dari gambar dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini ditunjukkan dibawah ini:



Sumber : Hasil Penelitian ( diolah ) 2016

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik diatas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya dengan melihat nilai *variance inflation factor* ( *VIF* ). Jika nilai *VIF* > 10 menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

| Variabel                 | VIF   | Keterangan                  |
|--------------------------|-------|-----------------------------|
| Disiplin Kerja ( X1 )    | 1.487 | Tidak ada Multikolinearitas |
| Pengawasan Kerja ( X2 )  | 1.777 | Tidak ada Multikolinearitas |
| Penilaian Kinerja ( X3 ) | 1.764 | Tidak ada Multikolinearitas |

Sumber : Hasil Penelitian ( diolah ) 2016

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *VIF* yang cukup kecil dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Auto korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya auto korelasi adalah Durbin Watson ( DW). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji durbin-watson agar tidak terjadi auto korelasi dalam penelitian ini adalah D-W terletak diantara -2 sampai +2 .

**Tabel 5. Uji Autokorelasi**

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .892 <sup>a</sup> | .796     | .772              | .21270                     | 1.472         |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Dari hasil tabel tersebut durbin-watson yang didapatkan senilai 1,472 berada diantara -2 sampai +2 sehingga tidak terjadi auto-korelasi dalam penelitian ini

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Analisis Linear Berganda**

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1. (Constant) | .213                        | .345       |                           |
| X1            | .336                        | .091       | .400                      |
| X2            | .280                        | .106       | .312                      |
| X3            | .306                        | .102       | .355                      |

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0.213 + 0.336 X_1 + 0.280 X_2 + 0.306 X_3$$

(1)

Nilai konstanta (a) sebesar 0.213 yang berarti apabila tingkat disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0.213 satuan, Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.336 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.336 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, Nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0.280 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan pengawasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.280 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, pengawasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan Nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja sebesar 0.306 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan penilaian kinerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.306 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, penilaian kinerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji F

**Tabel 7. Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.578          | 3  | 1.526       | 33.733 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1.176          | 26 | .045        |        |                   |
|       | Total      | 5.755          | 29 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2016

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau Uji F. Model hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , artinya variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waja Perdana

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 33.733 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2.98, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang berarti secara bersama-sama disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilai *R square* mendekati satu maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .892 <sup>a</sup> | .796     | .772              | .21270                     | 1.472         |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Penelitian ( diolah ) 2016

Dari hasil pengolahan diketahui bahwa koefisien determinasi ( *Ajusted R Square* ) yang diperoleh sebesar 0.772. Hal ini berarti 77,2 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja sedangkan sisanya 22.8 % kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t )

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *computer SPSS for windows versi 16*. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

**Tabel 9. Uji Signifikansi Secara Parsial**

| Model             | T     | Sig. | Keterangan               |
|-------------------|-------|------|--------------------------|
| ( Constant )      | .618  | .542 |                          |
| Disiplin Kerja    | 3.704 | .001 | Berpengaruh & Signifikan |
| Pengawasan Kerja  | 2.642 | .014 | Berpengaruh & Signifikan |
| Penilaian Kinerja | 3.012 | .006 | Berpengaruh & Signifikan |

Sumber : Hasil Penelitian ( diolah ) 2016

Dari tabel diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja 3.704 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.05553 atau nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari alpha 0.05 %. Maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain disiplin kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan kerja 2.642 lebih besar dari 2.05553 atau nilai signifikan 0.014 lebih kecil dari alpha 0.05 %. Maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti pengawasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penilaian kinerja 3.012 lebih besar dari 2.05553 atau nilai signifikan 0.006 lebih kecil dari alpha 0.05 %. Maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti penilaian kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pembahasan

Pengaruh Faktor Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waja Perdana (Silvia Sari Sitompul dan Rosdiana Hutagalung)

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dengan rata skor sebesar 3,67 yang mana mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja 3,704 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.05553 atau nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari dari alfa 0.05 %. Dimana Arah koefisien refresi positif berarti disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain disiplin kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk disiplin karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Palaria Sianturi (2011) dimana hasil penelitiannya didapatkan bahwa faktor disiplin intern dan faktor disiplin ekstern secara simultan berpengaruh positif signifikan sebesar 99.8% terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil uji variabel disiplin kerja secara parsial dapat diketahui bahwa variabel faktor disiplin intern (X1) berpengaruh positif signifikan sebesar 36.190 terhadap variabel kinerja karyawan (Y) serta variabel faktor disiplin ekstern (X2) berpengaruh positif signifikan sebesar 50.808 terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa pengawasan kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden yang mana mempengaruhi kinerja karyawan dengan rata-rata skor sebesar 3.68. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan kerja 2.642 lebih besar dari 2.05553 atau nilai signifikan 0.014 lebih kecil dari alpha 0.05 %. Maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti pengawasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan . Dimana semakin baik pengawasan kerja didalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk pengawasan kerja yang ada diperusahaan, maka berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Dwi Puspita Sari (2011) dimana hasil penelitian didapatkan bahwa secara simultan disiplin dan pengawasan kerja bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang, secara parsial disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dan pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden yang mana mempengaruhi kinerja karyawan dengan rata-rata skor sebesar 3.84. Hasil pengujian dengan uji T menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penilaian kinerja 3.012 lebih besar dari 2.05553 atau nilai signifikan 0.006 lebih kecil dari alpha 0.05 %. Maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti penilaian kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Rismansyah ( 2011 ) dimana Hasil penelitian didapatkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di PT. Waja Perdana. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waja Perdana. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 3.704 > 2.05553) dengan nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari alpha 0.05 %, maka  $H_1$  diterima. Apabila variabel disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan di PT. Waja Perdana juga akan semakin meningkat.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waja Perdana. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 2.642 > 2.05553) dengan nilai signifikan 0.014 lebih kecil dari alpha 0.05 %, maka  $H_2$  diterima. Apabila variabel pengawasan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan di PT. Waja Perdana juga akan semakin meningkat.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Penilaian Kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Waja Perdana. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 3.012 > 2.05553) dengan nilai signifikan 0.006 lebih kecil dari alpha 0.05 %, maka  $H_3$  diterima

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, pengawasan kerja dan penilaian kinerja terhadap Kinerja karyawan PT. Waja Perdana yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33.482 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.98 serta nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 %. Nilai koefisien determinasi (  $R_2$  ) sebesar 0.772 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan penilaian Kinerja sebesar 77,2 %, sedangkan sisanya sebesar 22.8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:  
Perusahaan sebaiknya meningkatkan lagi pengawasan yang ada didalam perusahaan, dengan menerapkan peraturan yang lebih ketat agar karyawan menjadi lebih disiplin selain itu perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara terbuka kepada karyawan agar karyawan termotivasi selain itu agar karyawan bisa lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Bagi Pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena sebagai penulis masih merasa banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda
- Danang, Sunyoto, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Humans Resource Management*, ahli bahasa. Salemba empat. Jakarta.
- Puspita Sari, Dwi. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang*.
- Rachmawati, Ike Kusdyah., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta*
- Rismansyah. 2011. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang*
- Rivai dan Mulyadi, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara
- Sianturi, Palaria. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan ( studi kasus di kantor PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa barat dan Banten*.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung. ALFABETA.