

Visionist

Volume 11, Nomor 1 – Maret 2022

PENGARUH STORE ATMOSPHERE DAN CUSTOMER EXPERIENCE TERHADAP CUSTOMER REVISIT INTENTION PADA COFFEE SHOP DI BANDAR LAMPUNG <i>Tina Miniawati. B, Andala R.P.B, Tri Lestira P.W dan Ricko M</i>	1-8
PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BUKIT ASAM ENERGI SERVIS TERPADU PLTU PELABUHAN TARAHAH LAMPUNG <i>Habiburahman, Eko Juanda dan Defrizal</i>	9-17
PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI PEMELIHARAAN DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR UNIT PELAYANAN TEKNIS DAERAH (UPTD) WILAYAH III MESUJI TULANG BAWANG <i>M Oktaviannur, Hendri Dunan dan Endani Ekasari</i>	18-23
PENGARUH INSTAGRAM DAN TIK TOK SEBAGAI MEDIA SOSIAL DALAM MENINGKATKAN BRAND LOYALTY DI MASA PANDEMIK COVID-19 (STUDI KASUS PADA GEH TRAVEL SERANG BANTEN) <i>Nono Wibisono dan Esti Andarini</i>	24-30
PENGARUH PENDAPATAN DAN PENGETAHUAN SERTA LINGKUNGAN TERHADAP KEJADIAN TUBERKULOSIS PARU DI KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN PENDEKATAN STRUCTURAL EQUESTION MODELING (SEM) <i>Sri Indra Ttrigunarso, Zainal Muslim dan Helina Helmy</i>	31-36
ANALISIS STRATEGI MITIGASI KENAIKAN HARGA KEDELAI TERHADAP PENDAPATAN KESEJAHTERAAN PENGRAJIN TAHU DAN TEMPE DI TENGAN PANDEMI COVID-19 <i>Sarfilianty Anggiani dan Irawan</i>	37-42
PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, PENGALAMAN AUDITOR DAN INDERPENDENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG <i>Haninun, Linda Warina Septiyenti dan Aminah</i>	43-50
MENINGKATKAN GREEN PURCHASE INTENTION MELALUI KOMPONEN GREEN MARKETING MIX <i>Sri Rahayu, Buchori dan Eevi Novitasari</i>	51-59
ANALISIS PENGEMBANGAN BUTIK BRILLIANT FASHION ON MENGGUNAKAN STRATEGI 4P MASA PANDEMI COVID-19 <i>Yanti Tayo dan Rima Nindiafani</i>	60-66
ANALISIS STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN ALAT KESEHATAN PADA PT EDISON DUTA SARANA <i>Marceilla Hidayat dan Vivitria Ulandari</i>	67-73

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 11	Nomor 1	Halaman 1 – 73	Bandar Lampung Maret 2022	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 11, Nomor 1 – Maret 2021

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BUKIT ASAM ENERGI SERVIS TERPADU PLTU PELABUHAN TARAHAH LAMPUNG

Habiburahman¹, Eko Juanda², Defrizal³
Universitas Bandar Lampung
Corresponding e-mail: defrizal@ubl.ac.id

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Pada dasarnya kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil dari apa yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan kepadanya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja yang ada di perusahaan, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung haruslah memiliki pengawasan yang tingkat pengawasan yang baik serta harus memiliki tingkat disiplin kerja yang baik pada pegawainya agar kinerja yang dihasilkan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung. Populasi penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai dan sampel penelitian sebanyak 50 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pt. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Organisasi dibentuk untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Organisasi merupakan tulang punggung manajemen. Karena tanpa organisasi yang efisien, tak ada manajemen yang dapat menjalankan fungsinya dengan lancar.

Permasalahannya sekarang berdasarkan observasi penulis kinerja pegawai PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Tarahan Lampung masih rendah hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pegawai yang evaluasi kerjanya tidak sesuai yang diharapkan pimpinan, seperti tidak tepatnya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan belum terselesaikan. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja yang merupakan salah satu faktor penentu perusahaan untuk mencapai laba setinggi-tingginya secara keseluruhan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. (Defrizal, et. al). Dengan demikian, penulis melihat bahwa masalah pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan ini sebagai sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung "

Kinerja

Kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Nitsemto (2006) dalam Alam & Monica (2015), mengemukakan pendapat bahwa "kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian persyaratan suatu pekerjaan oleh seorang pegawai".

Pengawasan

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya contohnya dengan cara pemberdayaan dan pengembangan SDM yang ada atau saat melakukan perekrutan karyawan. (Alam, et. al 2019). Menurut Handoko (2017), menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Moekijat (2005) dalam Habbiburahman, & Suwantara (2014), disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari kata diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta mengembangkan tabiat.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan bantuan SPSS, sementara jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan dan Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku atau literature yang berhubungan dengan pembahasan dan penelitian yang berdasarkan data penunjang lain yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji t (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value < α (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	13	26,0
31-40	26	52,0
<40	11	22,0
Total	50	100

Sumber: PT Bukit Energi Servis Terpadu PLTU, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui usia sebagian besar pegawai di PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung dominan berada antara 31-40. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di atas terlihat pegawai dengan usia antara 20-30 berjumlah 13 orang (26,0%), pegawai usia antara 31-40 berjumlah 26 orang (52,0%), pegawai dengan usia antara <40 berjumlah 11 orang (22,0%), hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang dijadikan responden dalam usia produktif.

Tabel 2. Hasil Uji f (simultan)

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	5	10,0
S1	27	54,0
D3	9	18,0
SMA	9	18,0
Total	50	100

Sumber: PT Bukit Energi Servis Terpadu PLTU, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pegawai dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 5 orang (10,0%), pegawai dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 27 orang (54,0%), pegawai dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 9 orang (18,0%), pegawai dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 9 orang (18,0%) hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

Tabel 3. Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 5 tahun	39	78,0
<5 tahun	11	22,0
Total	50	100

Sumber: PT Bukit Energi Servis Terpadu PLTU, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja sebagian besar pegawai PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung paling dominan berada ≥ 5 tahun. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di atas terlihat pegawai dengan masa kerja ≥ 5 tahun berjumlah 39 orang (78,0%), dan pegawai dengan masa kerja < 5 tahun berjumlah 11 orang (22,0%).

Tabel 4. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	43	86,0
Perempuan	7	14,0
Total	50	100

Sumber: PT Bukit Energi Servis Terpadu PLTU, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sebagian besar pegawai PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung paling dominan berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di atas terlihat pegawai berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang (86,0%), dan pegawai berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang (14,0%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan try out (uji coba alat ukur) untuk mengetahui apakah alat ukur itu valid atau tidak. Uji validitas menggunakan bantuan program software SPSS dengan analisa uji skala alpha cronbach. Hasil uji validitas r_{hitung} kemudian di konsultasikan dengan r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas ke-tiga variabel secara berturut-turut dituangkan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pengawasan

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.727	0,279	50	Valid
Item2	.759	0,279	50	Valid
Item3	.741	0,279	50	Valid
Item4	.634	0,279	50	Valid
Item5	.646	0,279	50	Valid
Item6	.664	0,279	50	Valid
Item7	.637	0,279	50	Valid
Item8	.687	0,279	50	Valid
Item9	.558	0,279	50	Valid
Item10	.608	0,279	50	Valid

Sumber: Output SPSS, 20.0

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.727	0,279	50	Valid
Item2	.759	0,279	50	Valid
Item3	.741	0,279	50	Valid
Item4	.634	0,279	50	Valid
Item5	.646	0,279	50	Valid
Item6	.664	0,279	50	Valid
Item7	.637	0,279	50	Valid
Item8	.687	0,279	50	Valid
Item9	.558	0,279	50	Valid
Item10	.608	0,279	50	Valid

Sumber: Output SPSS, 20.0

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.686	0,279	50	Valid
Item2	.730	0,279	50	Valid
Item3	.741	0,279	50	Valid
Item4	.748	0,279	50	Valid
Item5	.784	0,279	50	Valid
Item6	.777	0,279	50	Valid
Item7	.801	0,279	50	Valid
Item8	.721	0,279	50	Valid
Item9	.770	0,279	50	Valid
Item10	.756	0,279	50	Valid

Sumber: Output SPSS, 20.0

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,279 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Sumber: Output SPSS, 20.0

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber: Output SPSS, 20.0

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Sumber: Output SPSS, 20.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha dari variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,868 dan kesimpulannya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Data

Analisis data kuantitatif

Analisis data kualitatif yaitu berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya. Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval (Sutrisno Hadi, 1999).

Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 11. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.611	3,648

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengawasan

Korelasi pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung sebesar 0,802 artinya ketiga variabel tersebut dalam kategori “ sangat tinggi” berada pada interval (0,801-0,100) dan arah korelasi (+). Berarti jika pengawasan dan disiplin kerja kategori baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika pengawasan dan disiplin kerja tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 12. Koefisien Determinasi X₁ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.266	4,457

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

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

$$\text{Koefisien Penentu (KP)} = r^2 = 0,527 \times 0,527 = 0,278$$

0,278 X 100% = 27,8%. Jadi besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 27,8%.

Tabel 13. Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,477	,392	3,247

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

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

$$\text{Koefisien Penentu (KP)} = r^2 = 0,691 \times 0,691 = 0,477$$

0,477 X 100% = 47,7%. Jadi besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47,7%.

Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 14. Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,611	3,648

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengawasan

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

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = R^2 = 0,802 \times 0,802 = 0,643$$

0,643 X 100% = 64,3%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung sebesar 64,3% dan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, iklim organisasi, pengembangan SDM dan lain-lain.

Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,852	2,400		,426	,629
	<u>Pengawasan</u>	,374	,072	,429	4,628	,000
	<u>Disiplin Kerja</u>	,658	,086	,572	6,040	,000

1. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Interpretasi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

$$Y = 1,852 + 0,374 X_1 + 0,658 X_2 + Et$$

1. α 1,852 mempunyai makna

Jika pengawasan dan disiplin kerja tetap dan tidak dilakukan maka kinerja pegawai memiliki besaran sebesar 1,852 satuan/point.

1. $\beta_1 = 0,374$ mempunyai makna

Jika pengawasan ditingkatkan sebesar satu satuan/point dan disiplin kerja tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,374 satuann/point

2. $\beta_2 = 0,658$ mempunyai makna

Jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan/ point dan pengawasan tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,658 satuan/point.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 16. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,852	2,400		,426	,629
	Pengawasan	,374	,072	,429	4,628	,000
	Disiplin Kerja	,658	,086	,572	6,040	,000

1. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Uji Hipotesis pengawasan terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel pengawasan sebesar 4,628 dengan tingkat signifikan 0,000 karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Hipotesis pertama "Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung", diterima.
- Uji Hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,040 dengan tingkat signifikan 0,000, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Hipotesis kedua, "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung", diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan: Anova

Uji Anova (uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 17. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245,738	2	562,274	48,755	,000 ^a
	Residual	519,103	47	13,554		
	Total	1788,980	49			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 48,755 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengawasan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga "pengawasan dan disiplin kerja dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- Pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung. Berarti jika pengawasan pimpinan semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung akan meningkat.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung. Berarti jika disiplin kerja semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung akan meningkat.
3. Pengawasan pimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung. Berarti jika pengawasan pimpinan dan disiplin kerja semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja pegawai pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2.
- Alam, I. A., & Dunan, H. (2019). MSMEs empowerment and development strategy model. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 324.
- Arikunto, Suharsini. (2012). *Metode Penelitian Statistik*. Jakarta. Grasindo.
- Armstrong. (2008). *Konsep Kinerja Organisasi*. Jakarta. Bhineka Tunggal.
- Bernardin, (2005). *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Davis, (2006). *Kinerja Cetakan Keempat*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Defrizal, S., Wirasmita, Y., & Nidar, S. R. (2015). *The Determinant Factors of Sectoral Stock Return in Bullish and Bearish Condition at Indonesia Capital Market*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(07), 209-214.
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Hadi, Sutrisno. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. CV Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2007). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Kusnadi, (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Malayu S.P. Hasibuan (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Gunung Agung.
- Malayu, Hasibuan. (2006). *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta. CV Haji Mas Agung.
- Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Brawijaya.
- Moekijat, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju
- Mutamimah, (2003). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta. Kanisius
- Nitisemito, Alex, S. (2006). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Rivai dan Basri, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Modern. Jaya Putra. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. (2005), Sistem Manajemen Kerja. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, (2005), Manajemen Tenaga Kerja. Bandung. Sinar Jaya
- Soeprihanto,.(2006). Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Sugiyono, (2005), Metode penelitian dan Aplikasinya, Jakarta, Gramedia
- Sugiyono, (2004). Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows. Cetakan Keempat,Bandung : ALFABETA.
- Terry, GR. (2004). Dasar-daras Manajemen. Yogyakarta. UUP-AMP-YKPN
- Sunyoto, Danang, (2013). Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data. Jakarta: PT Buku Seru
- Toha Miftah, (2005). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. Rajawali
- Tohardi, (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia–Kedisiplinan Pegawai. Jakarta.Universitas Mercu Buana
- Utomo Tri. (2006). Manajemen Publik. Jakarta. Grasindo. Erlangga
- Wursanto I.G, (2001). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta. Kanisius.
- Sumodiningrat, (2001). Metode Statistika. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan