

PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP BERASTAGI

Rut Piorida br Surbakti

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Sumatera Utara

Sarimonang Sihombing

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Sumatera Utara

Email : sarimonangsihombing@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, supervision and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, totaling 52 people. Given the small number of populations, the researchers used the entire population as a sample. The analytical technique used in this research is multiple linear regression. The coefficient of determination (R Square) of 0.652 means that variations in employee performance can be explained by variations in training, supervision and work discipline, by 65.2% and the remaining 34.8%, explained by other variables such as commitment, work spirit, motivation and others. The results of hypothesis testing simultaneously indicate that training, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. This is indicated by the significance value of F, $0.000 < (0.05)$. Testing the hypothesis partially shows that training, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. This is indicated by the significance value of each independent variable smaller than (0.05). PT. PLN (Persero) ULP Berastagi should pay more attention to the training materials provided to employees, improve supervision and evaluate work discipline so that performance can be improved.

Keywords: Training, Supervision, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia memainkan peranan kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja sebuah organisasi tersebut, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Setiap organisasi tentunya mengharapkan karyawan yang terampil, berdedikasi, mampu dan cakap dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk bisa mencapai standar kinerja yang memuaskan tentunya diperlukan kemampuan yang profesional dan untuk mencapainya haruslah melalui beberapa tahapan, antara lain dengan adanya Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh organisasi. Dengan adanya pelatihan maka dapat tercipta tenaga kerja yang terampil dan mempunyai kemampuan yang nantinya dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan di masa yang akan datang. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih dkk (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)” menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Pengawasan para karyawan juga sangat perlu diperhatikan, atasan harus selalu mengawasi kinerja para karyawan dengan harapan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Dauly (2017:184) pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosinta (2017) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan” menyatakan bahwa Pengawasan dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya untuk memperbaiki kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Karyawan yang bekerja sesuai aturan yang ada akan mempunyai kinerja dan demikian juga sebaliknya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenda dkk (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)” menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang beretugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. Perusahaan ini satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan sebagai Badan Usaha Milik Negara, PT PLN (Persero) memiliki tugas untuk menyediakan pelayanan terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Agar bisa bersaing, lembaga pemerintah dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

PT. PLN (Persero) ULP Berastagi adalah salah satu unit bisnis yang berlokasi di Jalan Udara No. 7, Desa Gundaling I, Kecamatan Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. PT. PLN (Persero) ULP Berastagi merupakan salah satu dari enam ULP yang bernaung dibawah PT. PLN (Persero) UP3 Bukit Barisan yang berada di bawah PT. PLN (Persero) UIW Sumatera Utara. PT. PLN (Persero) ULP Berastagi berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Adapun jenis pelatihan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) ULP Berastagi dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Jenis dan Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi Tahun 2018-2020

Jenis Pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan		
	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
<i>Technical & technology training</i>	8	10	7
<i>Problem solving training</i>	4	6	5
<i>Interpersonal skills training</i>	7	4	5
Jumlah	19	20	17

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Dari data tersebut, dapat dilihat 3 jenis pelatihan yang diberikan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi kepada karyawannya beserta jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut selama tahun 2018-2020.

1. *Technical & technology training*, diberikan kepada karyawan agar mampu memahami prosedur dan pengerjaan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien, berbasis teknologi sehingga menjadi lebih handal dalam melaksanakan pekerjaan.
2. *Problem solving training*, diberikan kepada karyawan agar mampu mengambil keputusan yang baik dan benar serta menambah skill dalam berkordinasi dan mengatur strategi dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Interpersonal skills training*, diberikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi serta memiliki pikiran dan karakter positif sehingga menjadi pekerja yang hebat dan handal membangun solidaritas dalam hubungan kerja dan proses kerja.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah peserta yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya mengalami perubahan, untuk *technical & technology training* pada tahun 2018 berjumlah 8 orang, meningkat menjadi 10 orang pada tahun 2019, namun menurun menjadi 7 orang pada tahun 2020. Jumlah peserta untuk *problem solving training* pada tahun 2018 berjumlah 4 orang, meningkat menjadi 6 orang pada tahun 2019, namun menurun menjadi 5 orang pada tahun 2020. Jumlah peserta untuk *interpersonal skills training* pada tahun 2018 berjumlah 7 orang, menurun menjadi 4 orang pada tahun 2019, meningkat menjadi 5 orang pada tahun 2020.

Fenomena berkaitan dengan Pelatihan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi yaitu melalui wawancara yang telah dilakukan, beberapa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan mengatakan bahwa pelatihan yang mereka ikuti kurang sesuai dengan yang mereka butuhkan, seperti karyawan baru saat mengikuti pelatihan, materi yang diberikan sama seperti karyawan lama sehingga karyawan baru mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan yang diberikan. Selanjutnya, beberapa karyawan mengaku instruktur yang ada saat pelatihan kurang ahli dalam mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

Fenomena yang berkaitan dengan Pengawasan di PT PLN (Persero) ULP Berastagi berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa, pengawasan memang sudah dilaksanakan namun belum dijalankan sepenuhnya dengan baik. Dimana pengawas kurang memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Pengawasan yang belum berjalan dengan baik mengakibatkan tindakan koreksi ketika terjadi kesalahan tidak dapat secara langsung dilakukan pada saat pekerjaan berlangsung. Akibat dari

rendahnya pengawasan membuat karyawan menjadi tidak disiplin. Hal ini terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Adapun data keterlambatan karyawan pada periode Januari-Desember 2020 adalah sebagai berikut.

Tabel 2 Jumlah karyawan yang terlambat periode Januari - Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan		
	Terlambat 2 - 3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat ≥ 4 kali
Januari	25 Orang	15 Orang	25 Orang
Februari	17 Orang	12 Orang	20 Orang
Maret	22 Orang	15 Orang	22 Orang
April	17 Orang	16 Orang	19 Orang
Mei	15 Orang	18 Orang	25 Orang
Juni	20 Orang	15 Orang	20 Orang
Juli	18 Orang	15 Orang	22 Orang
Agustus	20 Orang	17 Orang	25 Orang
September	17 Orang	21 Orang	16 Orang
Oktober	18 Orang	20 Orang	22 Orang
November	22 Orang	15 Orang	19 Orang
Desember	20 Orang	14 Orang	23 Orang
Rata-rata	19 Orang	16 Orang	21 Orang

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi pada bulan Januari-Desember 2020 cukup tinggi yaitu rata-rata 2-3 kali sebanyak 19 orang, rata-rata karyawan terlambat 4 kali sebanyak 16 orang dan rata-rata 21 orang karyawan terlambat ≥ 4 kali dalam setiap bulannya. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan sehingga karyawan dengan sesuka hatinya datang untuk bekerja.

Fenomena berkaitan dengan disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Berastagi yaitu disiplin kerja karyawan masih terlihat rendah dimana masih ada karyawan yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi juga dapat terlihat pada tingkat kehadiran. Jumlah karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Berastagi adalah sebanyak 52 orang. Adapun data absensi yang menggambarkan disiplin kerja yang masih rendah ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Keterangan	2019		2020	
	Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%
Sakit dengan keterangan				
1-2 hari	15	28,84%	14	26,92%
3-5 hari	12	23,07%	16	30,76%
>5 hari	6	11,53%	12	23,07%
Cuti				
1-2 hari	6	11,53%	12	23,07%
3-5 hari	8	15,38%	10	19,23%

>5 hari	4	7,69%	14	26,92%
Izin				
1-2 hari	20	38,46%	25	48,07%
3-5 hari	12	23,07%	15	28,84%
>5 hari	8	15,38%	18	34,61%

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Berdasarkan tabel 3 hasil pengamatan dua tahun terakhir menunjukkan absensi karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Berastagi mengalami peningkatan dari tahun 2019-2020. Peningkatan absensi ini di karenakan kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.

Untuk melihat gambaran kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak komplain masyarakat yang ditangani oleh karyawan setiap tahunnya. Data komplain masyarakat yakni biaya rekening listrik tinggi, listrik tidak stabil (mati nyala), Kwh meter rusak, Kwh prabayar error, Kwh prabayar rusak, MCB rusak, SR putus, Trafo pecah .

Tabel 4 Data Komplain Yang Masuk pada PT.PLN (Persero) ULP Berastagi 2018-2020

Tahun	Komplain yang masuk	Komplain yang ditangani	Persentase yang ditangani	Persentase yang tidak ditangani
2018	968	804	83,05%	16,95%
2019	865	748	86,47%	13,53%
2020	1306	1105	84,60%	15,40%

Sumber : PT.PLN(Persero) ULP Berastagi

Dilihat dari tabel 4 diatas komplain yang masuk di PT. PLN (Persero) ULP Berastagi dari tahun 2018-2020 tidak seluruhnya dapat ditangani. Pada tahun 2018 komplain yang dapat ditangani sebesar 83,05% dan sebesar 16,95% tidak ditangani. Pada tahun selanjutnya terjadi peningkatan presentase penanganan yaitu tahun 2019 komplain yang dapat di tangani sebesar 86,46% dan sebesar 13,53% tidak ditangani. Pada tahun 2020 presentase komplain yang ditangani mengalami penurunan yaitu komplain yang ditangani sebesar 84,60% dan sebesar 15,40% tidak ditangani. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dan setiap komplain yang masuk tidak seluruhnya langsung ditangani penurunan ini terjadi karena kurangnya pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja karayawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2015:284), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Rivai (2004:175), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:69), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang

sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

Indikator Pelatihan

Pelatihan dilakukan oleh banyak perusahaann untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkinerja tinggi. Menurut Dessler (2015:46) indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur. Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan kemampuan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi. Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan pelatihan. Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Sedangkan menurut Sofyandi (2008:119) indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lam awaktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator Pelatihan adalah Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan pelatihan, Sasaran.

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. Menurut Noor (2013:283)

pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Daulay (2017:184) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian pengawasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif.

Indikator-indikator Pengawasan

Pengawasan yang hendak dilaksanakan sebaiknya memiliki indikator atau standar ukuran yang dapat dilihat atau diukur. Pengawasan yang memiliki indikator akan mudah untuk dinilai dan di amati. Menurut Siagian (2014:35) indikator pengawasan antara lain:

1. Kontrol masukan. Masukan kontrol yaitu melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi, sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia.
2. Kontrol perilaku. Kontrol perilaku yaitu semua tindakan mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan di tingkat menengah dan manajemen yang paling rendah.
3. Kontrol pengeluaran. Kontrol pengeluaran yaitu semua tentang pengeluaran target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam hal ini manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka.

Menurut Hani Handoko (2012:363) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah :

1. Penetapan standar. Penetapan standar berfungsi untuk memudahkan manajer untuk mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara lebih jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani secara efektif.
2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan. Penetapan standar akan sia-sia apabila tidak ada penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan yang tepat. Pengukuran ini sebaiknya mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada karyawan.
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan. Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu observasi, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (tes) atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan. Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).
5. Perbaikan atas penyimpangan. Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin di ubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator Pengawasan adalah Penetapan standar, Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan, Pengukuran pelaksanaan pekerjaan, Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis, Perbaikan atas penyimpangan.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:86) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari penjelasan tentang pengertian disiplin kerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam beberapa indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Rivai (2004:444) menjelaskan bahwa, terdapat 5 (lima) indikator disiplin, yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu

bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator Disiplin kerja adalah Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan waktu, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis, Tanggung jawab kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2014:67).

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan beberapa kemungkinan seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, atau kriteria yang ditentukan atau disepakati bersama.

Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam indikator dari kinerja yakni:

1. Hasil kerja. Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:75), indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.
2. Kuantitas kerja. Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator kinerja karyawan adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, Pelaksanaan tugas.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Berasatagi yang berjumlah 52 orang. Penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang.

Tabel 5 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan pelatihan 6. Sasaran	Likert
Pengawasan (X2)	Pengawasan kerja adalah proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif.	1. Penetapan standar 2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan 3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan 4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis 5. Perbaikan atas penyimpangan	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan waktu 4. Ketaatan pada standar kerja 5. Tingkat kewaspadaan tinggi 6. Bekerja etis. 7. Tanggung jawab kerja	Likert
Kinerja karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kecekatan mental 6. Sikap 7. Pelaksanaan tugas	Likert

Sumber: Diolah Penulis

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda, dengan hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 6. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,986	2,816		1,060	,294
	TOTALPL	,244	,120	,238	2,025	,048
	TOTALPS	,468	,151	,362	3,090	,003
	TOTALDK	,362	,133	,329	2,713	,009

a. Dependent Variable

Sumber : Diolah dengan SPSS

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Berdasarkan table 6 di atas diperoleh hasil analisis yakni: Nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar $2.025 > t_{tabel} (1.677)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,048 < \alpha (0,05)$ hal ini membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar $3.090 > t_{tabel} (1.677)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$, Artinya, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar $2.713 > t_{tabel} (1.677)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < \alpha (0,05)$, Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan pengaruh antara variabel pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,455	3	101,485	30,012	,000 ^b
	Residual	162,314	48	3,382		
	Total	466,769	51			

a. Dependent Variable

b. Predictors: (Constant)

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat bahwa terdapat pengaruh signifikan antar variabel Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $30,012 > F_{tabel}$ sebesar $2,80$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,652	,631	1,839

a. Predictors: (Constant), TOTALDK, TOTALPS, TOTALPL

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat: Koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,652$ bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pelatihan, pengawasan dan

disiplin kerja, sebesar 65,2% dan sisanya 34,8%, dijelaskan oleh variabel lain seperti, komitmen, semangat kerja, motivasi dan lain-lain.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja adalah 2.025 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.677 sehingga $2.025 > 1.677$. Dengan diterimanya H_1 berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel pelatihan dari hasil pembagian kuesioner variabel pelatihan dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan sasaran dengan demikian indikator dari variabel pelatihan tersebut perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Galih

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 3.090 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.677 sehingga $3.090 > 1.677$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,003 > 0,05$). Dengan diterimanya H_1 berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel pengawasan dari hasil pembagian kuesioner variabel pengawasan dengan indikator penetapan standar, penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis, perbaikan atas penyimpangan. dengan demikian indikator dari variabel pengawasan tersebut perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan adalah proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosinta (2017).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 2.713 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.677 sehingga $2.713 > 1.677$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,009 < 0,05$). Dengan diterimanya H_1 berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel disiplin kerja dari hasil pembagian kuesioner variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan waktu, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, tanggung jawab kerja. dengan demikian indikator dari variabel disiplin kerja perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam

diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kenda dkk (2015).

Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 30,012 > F_{tabel} sebesar 2,80 dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa indikator pelatihan instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan sasaran. indikator pengawasan yaitu penetapan standar, penentuan pengukuran/ penilaian pekerjaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis, perbaikan atas penyimpangan dan indikator disiplin kerja yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan waktu, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis, Tanggung jawab kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Pengawasan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasinya sebesar 0.468 dibandingkan dengan pelatihan yaitu sebesar 0.244 dan disiplin kerja sebesar 0.362.
2. Pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.
3. Dilihat dari hasil uji t, pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,652 artinya, kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi dapat dijelaskan oleh pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja sebesar 65,2%, sedangkan 34,8% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan memberikan materi pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan dan memilih instruktur yang tepat untuk pelatihan.
2. Pimpinan perusahaan harus melakukan pengawasan secara berkala sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan dan mengevaluasi Disiplin kerja para karyawan secara periodik, misalnya bulanan atau triwulan sehingga pimpinan dapat mengetahui kondisi semangat kerja yang sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekan Baru: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daulay, Raihana, Dkk. 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Agus Dharma. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human RESOURCE Management)*. Edisi Keempat Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajmemen sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Rahardjo. 2013. *Teori-teori Pembangunan Ekonomi Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan wilayah*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Praditiya Paramitha
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : bumi aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Grahallmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabetha.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal

- Kusuma, Galih Candra, Mochamad A1 Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 21. No. 1.
- Rosinta Romauli Situmeang. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah*. Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE) Vol. 02, No. 02.
- Syahendra, Kenda Leksa, Mochamad Djudi dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 21, No. 1.

