

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PERUM JASA TIRTA II**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Ronni Gunawan

2012120156

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

**SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE EFFECT AGAINST EMPLOYEE
PERFORMANCE IN JASA TIRTA II**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Economics

By:

Ronni Gunawan

2012120156

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT STUDY PROGRAM

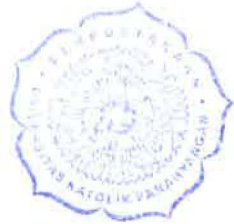
Accredited based on the Decree of BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Jasa
Tirta II**

**Oleh :
Ronni Gunawan
2012120156**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**BANDUNG, 4 JULI 2017
Ketua Program S1 Manajemen,**

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si

Pembimbing,

Ko-Pembimbing,

Sapta Dwikardana, Ph.D.

Annisa Novieningtyas, SE., MSM

PERNYATAAN :

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Ronni Gunawan
Tempat / Tanggal lahir : Bandung, 15 mei 1994
Nomor Pokok : 2012120156
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi



JUDUL

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Jasa Tirta II

dengan,

Pembimbing : Sapta Dwikardana, Ph.D.
Ko-Pembimbing : Annisaa Novieningtyas, SE., MSM.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya untkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 3 Juli 2017

Pembuat pernyataan :



(Ronni Gunawan)

Abstrak

Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan ketika perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya. Kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat ditentukan oleh kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Kenyataannya kerap kali karyawan enggan untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam mengerjakan kegiatan operasionalnya. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan baik dari dalam diri karyawan tersebut maupun dorongan dari luar diri karyawan tersebut. Pengawasan terhadap karyawan menjadi sangat penting mengingat pengawasan adalah salah satu faktor pendorong yang berasal dari luar diri karyawan. Pengawasan akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dengan kinerja terbaiknya. Disiplin Kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Apabila karyawan menaati peraturan perusahaan yang berlaku, perusahaan akan tetap berjalan dengan baik dan mampu mencapai Visi dan Misi perusahaan.

Perum Jasa Tirta II merupakan perusahaan milik pemerintah yang beroperasi di dalam pengembangan sumber daya air terpadu sungai-sungai di Jawa Barat bagian Utara. Bentuk pengelolaan waduk, PLTA dan jaringan pengairan Jatiluhur oleh Perum Jasa Tirta II dilakukan sejak tahun 1957. Saat ini, Sifat usaha Perum Jasa Tirta II adalah menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perum Jasa Tirta II. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Research*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, observasi, serta kuisioner. Penelitian ini mengambil responden sebanyak 18 orang karyawan Perum Jasa Tirta II, dimana jumlah tersebut adalah populasi.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara bersamaan. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, Perum Jasa Tirta II harus meningkatkan Pengawasan dan Disiplin Kerja karyawan yang bekerja di Perum Jasa Tirta II agar kinerja perusahaan dapat meningkat seiring dengan peningkatan Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employees are one of the important factors in the company when the company run its operations. The performance of the company is determined by the performance of every employee in the company. In fact, employees are often refuse to give their best performance in doing their operational activities. This can be caused by a lack of encouragement both within the employee and the impulses from outside the employee. Supervision of employees becomes very important considering the supervision is one of the driving factors that come from outside the employees themselves. Supervision will encourage employees to perform an activity with the best performance. Work discipline is also one of the important factors in the company. When employees comply with company regulations, the company will continue to run well and be able to achieve the Vision and Mission of the company.

Perum Jasa Tirta II is a public company operating in the development of integrated water resources of rivers in the northern part of West Java. The management of reservoirs, hydropower and irrigation networks of Jatiluhur by Perum Jasa Tirta II has been conducted since 1957. Currently, the business nature of Perum Jasa Tirta II is to provide services for public benefit and simultaneously cultivate profits based on company management principles.

The purpose of this study is to determine the effect of supervision and work discipline on employee performance in Perum Jasa Tirta II. This research using Explanatory Research method. This research uses quantitative approach. Data collection techniques used were unstructured interviews, observations, and questionnaires. This study took 18 employees as the respondents, where the number is the population.

The results obtained from this study indicate that there is a significant influence between the Supervision and Work Discipline on Employee Performance either partially or simultaneously. To improve Employee Performance, Perum Jasa Tirta II must improve the Supervision and Work Discipline of employees working in Perum Jasa Tirta II so the company performance increased along with the improvement of Employee Performance.

keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan, atas segala kasih, berkat, penyertaan, dan kesempatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM JASA TIRTA II”. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi jurusan manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung baik bersifat moral dan materil. Oleh karena itu, penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Papa dan Mama yang selalu memberikan semangat, serta motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini berlangsung.
2. Bapak Sapta Dwikardana, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang selalu dan tanpa lelah membantu juga membimbing penulis, Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti selaku dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Annisa Novieningtyas, SE., MSM. selaku dosen ko-pembimbing yang tanpa lelah dan selalu membantu juga memberikan dukungan dalam membimbing dari awal sampai akhir proses pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Angela Teressia , S.IP., M.M. selaku dosen Manajemen Insani Fakultas Ekonomi UNPAR yang tanpa lelah dan selalu membantu juga memberikan dukungan dalam membimbing dari awal sampai akhir proses pembuatan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan.
7. Ibu Inge Barlian, Dra., Akt., MSc. selaku dosen wali yang membantu dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini.

8. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih karena telah membantu penulis selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
9. Kepala Tata Usaha dan anggota dari Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan, terima kasih atas semua bantuan dan informasi yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Melissa Christiana, Adinda Puspadera, Maria Jessica selaku sahabat dari penulis yang selalu mendukung dan menyemangati dalam proses pembuatan skripsi hingga skrip ini selesai.
11. Bobby nugroho selaku teman seperjuangan skripsi yang selalu mendengarkan seluruh keluhan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini.
12. Teddy Setiawan, Calvin Cristian, Vicky Giovanni, selaku sahabat dari grup RESING yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dalam proses pembuatan skripsi hingga skripsi ini selesai.
13. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung mau pun tidak langsung, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan mengingat terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pembelajaran bagi berbagai pihak, khususnya bagi mereka yang melakukan penelitian sejenis.

Bandung, 3 juli 2017

Penulis

Ronni Gunawan

Daftar Isi

Abstrak.....	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Pembatasan Masalah	3
1.5 Manfaat Penelitian-Kontribusi Penelitian	3
1.6 Kerangka Pemikiran	4
1.7 Hipotesis Penelitian.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Manajemen Insani.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Insani	7
2.2 Pengawasan	7
2.2.1 Pengertian Pengawasan	7
2.2.2 Sistem Pengawasan.....	10
2.2.3 Tujuan Pengawasan	12
2.2.4 Jenis-Jenis Pengawasan.....	12
2.3 Disiplin Kerja	13
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	13
2.3.3 Indikator-indikator Kedisiplinan	14
2.3.4 Prinsip-prinsip Pendisiplinan	16
2.4 Kinerja Karyawan	18
2.4.1. Pengertian Konerja Karyawan	18
2.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan.....	19

2.4.3.	Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.4.4.	Tujuan Pengukuran Kinerja	21
BAB 3	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	22
3.1	Objek Penelitian	22
3.1.1	Sejarah Singkat	22
3.1.2	Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan	23
3.2	Metode Penelitian	24
3.3	Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1	Data Primer	24
3.3.2	Data Sekunder	24
3.4	Populasi dan Sampel	24
3.4.1	Populasi	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	25
3.6	Operasionalisasi Variabel	27
3.7	Teknik Pengolahan Data	28
3.7.1	Uji Validitas	29
3.7.2.	Uji Reliabilitas	32
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda	33
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1	Analisis Karakteristik Responden	34
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin	34
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasar Usia	35
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan	35
4.1.4	Lama Bekerja di Perusahaan	36
4.2	Analisis Pengawasan	36
4.3	Analisis Disiplin Kerja	40
4.4	Analisis Kinerja Karyawan	43
4.5	Analisis	49
4.5.1	Analisis Parsial	49
4.5.2	Analisis Simultan	50
4.5.3	Uji Normalitas	51
4.5.4	Uji Hipotesis	54
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	56

5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	57
Lampiran	59
Lampiran 1	59
Lampiran 2	63
DAFTAR PUSTAKA	64
Daftar Riwayat Hidup.....	66

Daftar Tabel

Tabel 3 . 1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3 . 2 Hasil uji validitas Pengawasan	29
Tabel 3 . 3 Hasil uji validitas Disiplin Kerja	30
Tabel 3 . 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 3 . 5 Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel 4 . 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4 . 2 Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4 . 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4 . 4 Responden berdasarkan lama bekerja.....	36
Tabel 4 . 5 Hasil Analisis Variabel Pengawasan	38
Tabel 4 . 6 Kriteria per indikator variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4 . 7 Kriteria per indikator variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4 . 8 mode summary - pengawasan	49
Tabel 4 . 9 model summary - Disiplin Kerja	50
Tabel 4 . 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4 . 11 Tes one-sample Kolmogorov-Smirnov	53
Tabel 4 . 12 Anova uji simultan	55

Daftar Gambar

Gambar 1 . 1 Kerangka Pemikiran	4
Gambar 4 . 1 Histogram	52
Gambar 4 . 2 p-plot Normal	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan ketika perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan memiliki kinerja yang baik. Kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat ditentukan oleh kinerja setiap karyawan dalam perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Dalam prosesnya kerap kali karyawan enggan untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam mengerjakan suatu kegiatan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan kurang mendapat dorongan, baik itu dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun dari luar dirinya. Oleh sebab itu diperlukan pengawasan terhadap karyawan sebagai faktor pendorong yang berasal dari luar diri karyawan, sehingga pengawasan akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dengan kinerja terbaiknya. Dalam memberikan kinerja terbaiknya, karyawan harus berada dalam suasana kerja yang kondusif, dimana suasana kerja yang kondusif akan tercapai apabila adanya peraturan perusahaan yang jelas dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Sehingga dalam proses pengawasan, karyawan didorong untuk selalu disiplin dalam mematuhi setiap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Perum Jasa Tirta II merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugasi untuk menyelenggarakan pemanfaatan umum atas air dan sumber-sumber air yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak, serta melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan pemerintah dalam pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS).

Idealnya dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan, karyawan harus memberikan kinerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan. Selain itu kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan harus diperhatikan agar tidak ada karyawan yang menyalahi peraturan yang berlaku demi terciptanya suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja perusahaan akan tetap dalam kondisi terbaik. Pada kenyataannya karyawan kerap kali tidak memenuhi kewajiban dalam bekerja. Beberapa karyawan tidak berada ditempat

kerja selama jam kerja sehingga menghambat kegiatan operasional perusahaan itu sendiri selain itu beberapa karyawan secara sengaja atau tidak sengaja menyalahi prosedur yang sudah ditetapkan dalam melayani masyarakat. Sehingga pada akhirnya akan mengurangi kinerja perusahaan itu sendiri. Kinerja perusahaan sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang, oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk mengkaji mengenai “Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta II”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pengamatan pada Perum Jasa Tirta II, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga seringkali beberapa karyawan tidak ada di tempat pada saat jam kerja.
2. Pengawasan yang kurang baik dari pimpinan sehingga ada beberapa karyawan yang menyalahi peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan.
3. Kinerja karyawan dalam melayani masyarakat masih tergolong rendah karena banyak masyarakat yang kecewa terhadap kualitas pelayanan dari karyawan.

Berdasarkan masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?
3. Apakah Pengawasan dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan peneliti melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perum Jasa Tirta II.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Perum Jasa Tirta II.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja Perum Jasa Tirta II.

1.4 Pembatasan Masalah

Masalah dibatasi agar penelitian tetap pada tujuan utamanya dan terhindar dari kesalahan persepsi pembaca dan penulis. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah yang diteliti dengan batasan sebagai berikut.

1. Kinerja yang dibahas dalam penelitian ini merupakan kinerja dalam konteks keorganisasian.
2. Objek penelitian yang dibahas dalam penelitian ini adalah Unit Usaha Wilayah IV Perum Jasa Tirta II

1.5 Manfaat Penelitian-Kontribusi Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut.

1. Kegunaan penelitian bagi penulis adalah untuk penerapan ilmu yang sudah dipelajari selama perkuliahan.
2. Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat memajukan ilmu sumber daya manusia di masa yang akan datang.
3. Kegunaan penelitian bagi Perum Jasa Tirta II yaitu memberikan informasi mengenai kondisi karyawan yang ada dalam perusahaan sehingga akan membantu dalam proses pengambilan keputusan.

1.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1 maka dapat disampaikan bahwa Pengawasan merupakan *independent variable* (X1), Disiplin kerja merupakan *independent variable* (X2), serta Kinerja merupakan *dependent variable* (Y). Menurut Siagian (2008), terdapat dua teknik pengawasan yang terdiri atas pengawasan langsung, dan tidak langsung. Pengawasan langsung merupakan pengawasan dimana pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, *on the spot observation*, dan *on the spot report*. Sedangkan pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon. Sementara itu menurut Hasibuan (2005), Disiplin kerja dapat diartikan bilamana:

1. Karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
3. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
4. Bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu Ranupandojo & Husnan (2002) mengatakan bahwa, faktor-faktor kinerja yang perlu dinilai adalah Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap, dan Kehadiran. Dapat dijelaskan bahwa Kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Kualitas kerja merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja. Keandalan merupakan dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama. Inisiatif merupakan Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saransaran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan. Kerajinan merupakan kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin. Sikap merupakan perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja. Kehadiran merupakan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan Pengawasan, Disiplin kerja, dan Kinerja menghasilkan kesimpulan berupa adanya pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja. Pertama, penelitian tentang kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta oleh Aritonang (2005), menyimpulkan bahwa kedisiplinan guru memberikan sumbangan sebesar 77,44% terhadap kinerja. Kedua, Penelitian Utomo (2009) tentang pengaruh pengawasan dan pelayanan terhadap kinerja bagian pemasaran, menyimpulkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja bagian pemasaran di Koperasi Simpan Pinjam Artha Prima. Ketiga, Penelitian Rahayu (2006) tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Kekaryawanan Daerah Kota Semarang, yang berkesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Kekaryawanan Daerah Kota Semarang. Keempat, Penelitian Ernawati & Marjono (2007) tentang pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berkesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karang-anyar, meskipun di lain pihak variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Kelima, Penelitian Ardansyah & Wasilawati (2014) tentang Pengawasan, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan badan pusat statistik Kabupaten Lampung Tengah berkesimpulan bahwa Pengawasan mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif terhadap Kinerja, Disiplin kerja mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif terhadap Kinerja, serta Pengawasan dan Disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan sangat tinggi dan positif terhadap Kinerja. Dari hasil penelitian peneliti terdahulu, peneliti menduga Pengawasan, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perum Jasa Tirta II. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul “Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta II”.

Jurnal yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Adansyah dan Wasilawati dengan judul Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Masalah yang dihadapi oleh BPS Kabupaten Lampung Tengah adalah adanya KSK yang tidak bekerja sesuai prosedur jika tidak diawasi pimpinan secara langsung. Selain itu, tingkat disiplin KSK masih relatif rendah. Masalah tersebut menyebabkan kinerja KSK BPS belum optimal. Data didapatkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis korelasi produk momen, regresi sederhana, dan regresi linier berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah.

1.7 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut

H1 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Jasa Tirta II.

H3 : Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.