

SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT BAIKURI ENERGI**



Oleh :

CHRISTYA EKA MAREDIHTA

NPM. 1861201146

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	1.	Ketua
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM.	2.	Anggota
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : CHRISTYA EKA MAREDIHTA
NPM : 18.61201.146
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bukit Baiduri Energi.

Nilai Angka/Huruf : **74,27 = B =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M.

Syafariddin Syachrani, S.E., M.M.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BUKIT BAIDURI ENERGI**

Diajukan Oleh : Christya Eka Maredihta

NPM : 18.61201.146

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Program Studi/Prog. Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyetujui,


Pembimbing I,

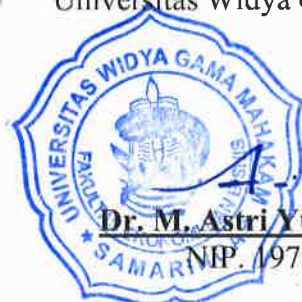
Pembimbing II,


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM
NIDN. 0004077303


Syafarliddin Syachrani, SE, MM
NIDN. 1113108701

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM
NIP. 19730704200501100

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 15 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Kamis


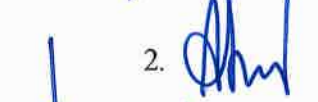

Tanggal : 14 Agustus 2025

Dosen Penguji

1. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM

2. Dian Irma Aprianti, S.IP, MM

3. Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM

1. 
2. 
3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa :



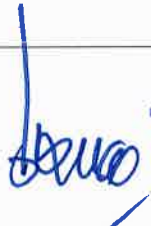
Nama : Christya Eka Maredihta

NPM : 18.61201.146

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT BAIDURI ENERGI

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, Sebagai Berikut :

No.	Dosen Penguji	Bagian yang di revisi	Tanda Tangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM	Konsultasi kembali terkait: 1. Penulisan sesuai pedoman 2. Data-data pendukung untuk analisis	
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1. Sistematika penulisan terutama kutipan 2. Model konseptual (elips) 3. Definisi operasional (belum dioperasionalkan) 4. Antara BAB III dan BAB V tidak sejalan 5. Semua uji ditinjau kembali	
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM	---	

RIWAYAT HIDUP



Christya Eka Maredihta. Lahir di Lamin Telihan pada tanggal 8 Maret 1998. Putri dari Bapak Daniel Ediyanto dan Ibu Siti Nalbiah. Penulis adalah anak pertama dari empat bersaudara. Menempuh pendidikan dasar tahun 2004 – 2010 pada SDN 006 Loa Janan, melanjutkan ke SMPN 4 Loa Janan dan lulus pada tahun 2013, melanjutkan pendidikan menengah atas ditempuh di SMK Purwajaya Loa Janan jurusan Keperawatan pada tahun 2013- 2016. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2018. Melaksanakan KKN V Edisi 2 Covid-19 tahun 2021 di Desa Loa Janan Ulu, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Ibu Sri Wahyuti, SE, MM. Penulis juga pernah tergabung dan aktif dalam kegiatan organisasi kampus antara lain KSR - PMI Unit UWGM Samarinda dan KBMK UWGM Samarinda.

(Kata-kata Motivasi/Moto) “Berkarya sebagai Garam, Menyinari Dunia sebagai Terang”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena anugerah dan kasih setia-Nya yang memberkati peneliti dalam menyelesaikan proses skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi”**. Skripsi ini diteliti bertujuan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentu tak lepas dari pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah turut memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi penulis baik secara langsung maupun tidak langsung terkhusus kepada orang tua tercinta, Bapak Daniel Ediyanto dan Ibu Siti Nalbiah, serta adik-adik tersayang Chlaudya Dwi Desnathalia, Cherilyn Tri Meideysia, dan Chartika Catur Destiani. Terima kasih atas setiap doa, dukungan, dan kasih sayang yang tak ternilai, yang menjadi kekuatan besar bagi penulis untuk terus melangkah.

. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang mendalam kepada :

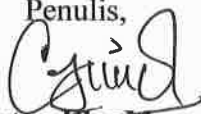
1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

2. Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si selaku Wakil Rektor Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja Sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P selaku ||Wakil |Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda serta Dosen Pembimbing I “Terima kasih atas segala bimbingan, bantuan, dan waktu luang yang telah diberikan kepada penulis”.
6. Ibu Dian Irma Apriyanti, S.IP, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta sebagai Dosen Wali dari penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
7. Bapak Syafarliddin Syachrani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II “Terima kasih atas segala bimbingan, bantuan, dan waktu luang yang telah diberikan kepada penulis”.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

9. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
10. Kepada PT. Bukit Baiduri Energi, Bukit Raya Office atas dukungannya yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
11. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
12. Kepada Jimmy serta Vexia Keyleen Queenel, setiap pencapaian ini ku persembahkan juga untuk kalian. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini.
13. Terakhir, untuk diri sendiri. Terima kasih telah bertahan, berjuang, dan menyelesaikan apa yang pernah kamu mulai. Perjalanan ini tidak mudah, tetapi kamu telah membuktikan bahwa kamu mampu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Namun, harapan saya semoga apa yang tertuang pada skripsi ini dapat memberikan manfaat dan juga inspirasi kepada pembaca maupun peneliti pada masa sekarang dan akan datang.

Samarinda, 08 Agustus 2025

Penulis,

Christya Eka Maredihta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Pengertian Manajemen	11
2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.4 Fungsi-fungsi MSDM	13
2.5 Pengertian Pengawasan	14
2.5.1 Indikator Pengawasan	14
2.5.2 Tujuan Pengawasan	15
2.5.3 Fungsi Pengawasan	16
2.6 Pengertian Beban Kerja	16
2.6.1 Indikator Beban Kerja	17
2.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
2.6.3 Jenis Beban Kerja	20
2.7 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.7.1 Indikator Disiplin Kerja	22
2.7.2 Tujuan Disiplin Kerja	23
2.7.3 Dasar-dasar Kedisiplinan	24
2.8 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.8.1 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.8.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27

2.8.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	27
2.9 Hubungan Antar Variabel.....	28
2.10 Kerangka Konseptual.....	29
2.11 Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Metode Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Metode Analisis	38
3.5.1 Analisis Deskriptif Responden	38
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1 Uji Validitas	38
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	39
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	40
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi (R)	42
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.6 Pengujian Hipotesis	43
3.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	43
3.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	43
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
4.1.1 Kondisi Geografis	44
4.1.2 Lokasi Penelitian.....	45
4.1.3 Profil PT. Bukit Baiduri Energi	45
4.1.4 Visi dan Misi.....	47
4.2 Analisis Deskriptif Data responden	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Data Hasil Penelitian.....	50
5.1.1 Deskriptif Variabel Penelitian	50
5.1.2 Uji Kualitas Data	54
5.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	58
5.1.3.1 Uji Normalitas Data.....	58
5.1.3.2 Uji Multikoliniearitas Data.....	59

5.1.3.3 Uji Heterokedastisitas Data	60
5.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda	61
5.1.5 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2)	64
5.1.6 Pengujian Hipotesis	65
5.1.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	65
5.1.6.2 Uji Siginifikan Simultan (Uji F).....	68
5.2 Pembahasan.....	69
5.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	69
5.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
5.2.4 Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	76
6.1 Kesimpulan	76
6.2 Saran	76
Daftar Pustaka.....	78
Lampiran	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Capaian PT. Bukit Baiduri Energi Tahun 2022.....	2
Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi Tahun 2022.....	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 5.1 Presentase Jawaban Responden Pengawasan	50
Tabel 5.2 Presentase Jawaban Responden Beban Kerja	51
Tabel 5.3 Presentase Jawaban Responden Disiplin Kerja	52
Tabel 5.4 Presentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_1)	55
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)	55
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)	56
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas	57
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 5.12 Regresi Linier Berganda	62
Tabel 5.13 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Detrerminan (R^2).....	64
Tabel 5.14 Uji Parsial (T)	65
Tabel 5.15 Uji Simultan (Uji F)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	29
Gambar 4.1 Lokasi Penelitian	45
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 5.2 Hasil Heteroskedastisitas	61

ABSTRAK

Christya Eka Maredihta, Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Baiduri Energi. Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M. dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Syafarliddin Syachrani, S.E., M.M. Penelitian bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dan hubungan pengawasan, beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi. Sehingga memiliki artian bahwa meningkatnya pengawasan, beban kerja, disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan kata lain pengawasan, beban kerja, disiplin kerja mampu secara simultan atau bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja PT. Bukit Baiduri Energi.

Kata kunci: pengawasan, beban kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sebagai pelaku bisnis dituntut untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara tepat agar kinerja karyawan dapat berjalan optimal. Dalam praktiknya, upaya untuk membentuk SDM yang profesional seringkali menghadapi berbagai hambatan, baik yang timbul akibat faktor organisasi maupun yang datang dari individu karyawan secara personal. Padahal, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kontribusi aktif dan dominan dari sumber daya manusianya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap perusahaan perlu menerapkan fungsi manajemen secara efektif dan efisien. Di antara fungsi manajemen tersebut, pengawasan memegang peranan penting sebagai alat kontrol terhadap pelaksanaan kerja. Tanpa manajemen SDM yang baik, termasuk pengawasan yang memadai, organisasi berisiko mengalami kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi kunci penting dalam menentukan keberhasilan kinerja perusahaan.

Salah satu aspek krusial dalam mendukung kinerja adalah pengawasan. Pengawasan yang baik tidak hanya bertujuan untuk menemukan kesalahan, melainkan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana dan dapat mengoreksi penyimpangan yang terjadi. Hal ini menjadi penting agar aktivitas perusahaan tetap berjalan dalam jalur yang telah ditentukan.

Selain pengawasan, beban kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan, sementara beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres baik secara fisik maupun mental. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan stabilitas kinerja karyawan. Namun, apabila beban kerja dianggap sebagai tantangan, hal ini justru dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 1.1
Target dan Capaian PT. Bukit Baiduri Energi Tahun 2022

No	Departemen	Target	Pencapaian	Persentase
1	HSE	10	7	70%
2	HRGA	10	7	70%
3	<i>Accounting & Finance</i>	10	8	80%
4	<i>Insfrastructure</i>	10	7	70%
5	Shipping	10	10	100%
6	<i>Land Acquistion</i>	10	9	90%
7	Survey	10	7	70%
8	<i>Compliance & Control</i>	10	7	70%
9	<i>Operation</i>	10	9	90%

Sumber Data: PT. Bukit Baiduri Energi, 2022

Berdasarkan data awal pada Tabel 1.1, diketahui bahwa sebagian besar departemen di PT. Bukit Baiduri Energi belum mencapai target kinerja maksimal. Dari sembilan departemen yang dicantumkan, hanya departemen Shipping yang mencapai skor target penuh (10), sedangkan departemen lain seperti HRGA, Infrastructure, Compliance & Control, dan Survey hanya memperoleh skor 7 dari skala 10. Kesenjangan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam

pelaksanaan manajemen SDM, khususnya pada aspek pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hadir)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=4-5$	$7=(5/4) \times 100\%$
Januari	30	22	660	12	648	1.8
Februari	30	20	600	15	585	2.5
Maret	30	19	570	11	559	1.9
April	30	20	600	21	579	3.5
Mei	30	20	600	15	585	2.5
Juni	30	19	570	7	563	1.2
Juli	30	23	690	11	679	1.6
Agustus	30	22	660	7	653	1.1
September	30	21	630	9	621	1.4
Oktober	30	23	690	8	682	1.2
November	30	21	630	10	620	1.6
Desember	30	21	630	12	618	1.9
Jumlah						21.89
Rata-rata						1.82

Sumber Data: PT. Bukit Baiduri Energi, 2025

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada bulan Januari sampai Desember 2024 terjadi perubahan bulanan dengan rata-rata gap sebesar 1.82%. Tingkat ketidakhadiran yang normal adalah dibawah 2%, diatas 2% sampai dengan 5% tergolong tinggi jadi harus banyak perhatian dari pihak perusahaan. Absensi terjadi akibat dari kurangnya disiplin karyawan, seperti tidak terlambat masuk kerja, karyawan merasa lelah dalam bekerja bahkan secara tiba-tiba, sehingga keadaan ini seringkali menyebabkan produktivitas karyawan menurun sehingga tidak mampu mencapai tujuan dari waktu ke waktu perusahaan PT. Bukit Baiduri Energi

Faktor pengawasan yang lemah terlihat dari ketidakjelasan instruksi kerja yang diberikan atasan. Instruksi yang hanya disampaikan secara lisan dan tidak didukung dengan arahan teknis yang rinci dapat menyebabkan kebingungan, tumpang tindih aktivitas, hingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja, khususnya pada operator alat berat. Situasi ini menunjukkan pentingnya kualitas komunikasi dan kejelasan instruksi dalam proses pengawasan.

Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi permasalahan yang signifikan. Berdasarkan wawancara awal, beberapa karyawan di bagian produksi menyampaikan bahwa mereka sering kali harus mengoperasikan alat berat melebihi jam kerja normal tanpa adanya sistem shift yang memadai. Beban tambahan akibat keterbatasan tenaga kerja membuat mereka mengalami kelelahan, penurunan konsentrasi, dan risiko kesalahan kerja yang tinggi.

Dari aspek disiplin kerja, perusahaan sebenarnya telah menyediakan sistem absensi berbasis teknologi, seperti *fingerprint* dan aplikasi BIPO, untuk mendukung ketertiban kehadiran. Namun, masih ditemukan pelanggaran disiplin seperti keterlambatan datang pada shift pagi dan kelalaian dalam melakukan absensi. Ketika hal ini tidak ditindaklanjuti secara tegas, maka akan menciptakan budaya kerja yang permisif dan menurunkan kinerja tim secara keseluruhan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi, dengan harapan dapat memberikan

kontribusi empiris dan rekomendasi yang bermanfaat bagi peningkatan manajemen SDM di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini antara lain ialah :

1. Apakah pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Pengawasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah Beban Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tertulis diatas, maka manfaat teoritis dan praktis pada penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan dan pengembangan pengetahuan teoritis, khususnya faktor-aktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada konteks organisasi, seperti pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja, dengan studi kasus di PT. Bukit Baiduri Energi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengalaman dan pemahaman peneliti terkait ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara praktis, khususnya dalam mengkaji pengaruh pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bekal untuk menghadapi dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi Pembaca & Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi tambahan bagi pembaca maupun peneliti lain yang ingin memperdalam kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan

dasar atau acuan dalam penelitian lanjutan yang berkaitan dengan topik serupa.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi PT. Bukit Baiduri Energi Kalimantan Timur dalam mengevaluasi dan mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, peneliti menetapkan beberapa batasan untuk memperjelas ruang lingkup studi, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yang terdiri dari tiga variabel independen (bebas), yaitu pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja. Sementara itu, variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan PT. Bukit Baiduri Energi yang berlokasi di Bukit Raya Office, Kalimantan Timur, pada fokus pada informan dan data yang relevan dari area tersebut.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bukit Baiduri Energi, yang berjumlah 30 orang.

4. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jumlah populasi tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini terdiri dari tiga bab, dengan sistematika penulisan diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori yang dijadikan dasar teori dalam penelitian, model konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian dan analisis deskriptif data responden

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang data hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai landasan dalam melakukan penelitian, penelitian ini akan dipakai untuk membandingkan hasil penelitian yang sedang dikerjakan dengan hasil dari penelitian terdahulu.

Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob, Indar Bagi Tanga (2021), dengan judul penelitian ini adalah Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan model penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian saat ini menambahkan variabel beban kerja.

Sri Harini dan Taufik Setiawan (2019), dengan judul penelitian ini adalah Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan

variabel pengawasan dan kinerja karyawan, dan model penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian saat ini tidak menambahkan variabel keselamatan kesehatan kerja.

Ryani Dhyan Parashakti dan Putriawati (2020), dengan judul penelitian ini adalah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah tidak disertakannya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta variabel lingkungan kerja dalam kajian ini.

2.2 Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2016:6), manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian dalam organisasi untuk mencapai sasaran dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut pendapat dari Terry (as cited in Tutty, 2018, p.33) mengemukakan bahwa manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan individu yang meningkatkan upaya terbaiknya melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan pada saat yang sama menurut Nazarudin (2018:3) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah tahapan atau sistem kerja yang

melibatkan pengarahan atau bimbingan sekelompok orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM merupakan kombinasi antara pendekatan ilmiah dan keterampilan praktis dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi masalah dari keahlian dan keterampilan sehingga dapat membangun perilaku karyawan untuk bisa ikut serta dalam merancang sasaran, mendorong inovasi, serta meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen SDM adalah pendekatan ilmiah dan artistik yang berfungsi mengelola interaksi serta kontribusi individu dalam organisasi agar tercipta efisiensi dan efektivitas dalam mencapai target perusahaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Flippo (as cited in Malayu, 2016, p.11) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengembangan kompensasi, pengendalian dari pengadaan, pemeliharaan, pemberhentian karyawan, dan pengintegrasian untuk tercapainya tujuan dari perusahaan, masyarakat dan karyawan.

Menurut Dessler (as cited in Poltak, 2016, p.67) manajemen sumber daya manusia merupakan proses menilai, melatih, memperoleh, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan kesehatan, keamanan, perhatian akan keadilan, dan hubungan kerja mereka.

2.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi manajemen yang secara umum digunakan biasa disebut dengan istilah POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Terry (as cited in Tutty, 2018, p.49) menuliskan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi :

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan (*planning*) adalah kegiatan yang dilakukan dengan merencanakan tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan cara menetapkan hubungan kerja, delegasi wewenang, pembagian kerja, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. *Actuating* (pengarahan)

Pengarahan (*actuating*) adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara mengarahkan seluruh karyawan supaya mau bekerja sama dengan efisien dan efektif dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. *Controlling* (pengawasan)

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara mengendalikan seluruh karyawan supaya dapat menaati peraturan-

peraturan yang ditetapkan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2.5 Pengertian Pengawasan

Menurut Siagian (2015:111) pengawasan merupakan suatu proses penting dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, penyimpangan dapat diketahui dan diperbaiki sedini mungkin untuk mencegah kerugian organisasi.

Menurut Rivai (2015:824) pengawasan adalah suatu proses sistematis yang dilakukan manajemen untuk memastikan bahwa kegiatan yang berlangsung berjalan sesuai dengan perencanaan dan sasaran yang telah ditentukan, serta sebagai dasar untuk melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan.

Pengawasan kerja atau *controlling* menurut Sadikin, et al (2020:70) merupakan proses manajemen yang dilakukan memantau terhadap pelaksanaan kerja apakah sudah sesuai dengan standar dan rencana yang telah dibuat.

2.5.1 Indikator Pengawasan

Peneliti mengambil teknik pengawasan menurut Kartono (as cited in Rompas et al., 2018) sebagai indikator dalam pengawasan itu sendiri. Indikator pengawasan dalam hal ini yaitu:

- a. Penetapan Standar Kerja, yaitu sebuah cara untuk mengukur pelaksanaan kerja seperti beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dapat

dilakukan secara berkala, misalnya setiap beberapa jam dalam sehari, sekali dalam seminggu, atau beberapa kali dalam satu bulan.

- b. Penilaian Pekerjaan, yaitu memberikan penilaian terhadap karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan, apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak.
- c. Mengoreksi Pekerjaan, tindakan korektif yang dimaksudkan yaitu koreksi internal untuk mengevaluasi berbagai metode pengawasan seperti standar yang terlalu tinggi, dan koreksi eksternal seperti pemberian sanksi.

2.5.2 Tujuan Pengawasan

Di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan pasti terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, dan pengawasan tentu memiliki tujuan yang jelas bagi kepentingan perusahaan atau organisasi. Berikut beberapa penjelasan mengenai tujuan pengawasan dari beberapa ahli :

1. Menurut Siagian (2015:111) tujuan dari pengawasan adalah memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai standar organisasi, serta untuk mendeteksi dan mengatasi penyimpangan sedini mungkin.
2. Menurut Rivai (2015:826) menyatakan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mengevaluasi dan mengukur sejauh mana pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perencanaan, serta untuk mendeteksi dan memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.
3. Menurut Anang dan Budi (2018:145) tujuan utama dari pengawasan adalah memastikan bahwa rencana yang telah dibuat benar-benar diwujudkan. Agar pengawasan dapat berjalan secara efektif dan mencapai

tujuannya, maka sistem pengawasan perlu segera mendeteksi serta melaporkan setiap penyimpangan yang terjadi dari rencana awal.

2.5.3 Fungsi Pengawasan

Adapun fungsi pengawasan sebagai berikut:

1. Untuk mengevaluasi apakah kegiatan telah dilakukan dengan efisien dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
2. Untuk menilai apakah pengendalian dari manajemen telah mencukupi dan dilaksanakan secara optimal.
3. Untuk memastikan bahwa laporan yang disusun benar-benar menggambarkan kegiatan yang sebenarnya secara akurat dan tepat waktu.
4. Untuk meninjau apakah setiap unit telah melaksanakan tugas dan kebijakan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Dengan kata lain, fungsi utama dari pengawasan adalah untuk mendukung seluruh jajaran manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal.

2.6 Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (as cited in Suradi, 2020, p.33) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif supaya perusahaan dapat menilai tingkat kemampuan karyawan dalam menerima beban kerja secara optimal serta dampaknya terhadap performa kerja, mengingat beban kerja

merupakan aspek krusial bagi keberlangsungan operasional suatu instansi atau perusahaan. (Fernando, 2017).

Menurut Harini (as cited in Budiasa, 2021, p.5) beban kerja adalah dapat diartikan sebagai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Henry (as cited in Julianus, 2018, p.23) beban kerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang menuntut kapasitas mental individu hingga batas maksimal dalam keadaan termotivasi.

Menurut Sedarmayanti (2018:130) beban kerja merupakan akumulasi tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang individu atau tim dalam rentang waktu yang telah ditetapkan.

2.6.1 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Putra dan Hubeis (as cited in Nabawi, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Penetapan target kerja oleh perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap beban kerja yang dialami karyawan. Beban kerja akan meningkat jika waktu yang tersedia terlalu singkat atau jika terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan waktu penyelesaiannya. Oleh karena itu, diperlukan penetapan waktu yang baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada setiap organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi pekerjaan

Contohnya, seorang pekerja harus menghadapi situasi tak terduga yang mengharuskannya menyelesaikan tugas tambahan di luar jam kerja yang telah dijadwalkan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan memiliki pemahaman yang jelas terhadap tugas yang harus dijalankan. *Standard Operating Procedure* atau SOP diperlukan agar dapat:

- a) Lebih mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
 - b) Mengurangi kesalahan dalam menjalankan tahap-tahap pekerjaan;
 - c) Risiko kecelakaan kerja dapat dikurangi seminimal mungkin.
- Pengambilan keputusan akan lebih mudah jika adanya perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat lebih mudah dicapai dan dapat pula mendorong karyawan membangun komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

3. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan ialah kesan individu atas pekerjaan yang diberikan, misalnya perasaan yang timbul atas pekerjaan dan harus diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Ketika standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sepenuhnya dipahami, hal tersebut bisa menimbulkan beban mental bagi karyawan, begitupun sebaliknya, jika standar pekerjaan tersebut mampu dipahami dan dikerjakan, maka karyawan tidak akan terbebani atau terasa berat.

2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

1. Beban Kerja karena Faktor Eksternal

Menurut Tarwaka dan Sudiajeng (as cited in Julianus, 2018, p.35), faktor eksternal beban kerja merujuk pada beban yang dipicu oleh kondisi atau elemen di luar fisik individu pekerja itu sendiri. Yang termasuk beban kerja eksternal yaitu:

- a) Contoh dari beban kerja eksternal meliputi tugas-tugas yang menuntut keterlibatan fisik maupun mental. Secara fisik seperti alat dan sarana kerja, stasiun kerja, alat bantu kerja, fasilitas informasi seperti tampilan dan alat kendali. Beban mental dapat muncul dari tanggung jawab yang diemban, kompleksitas pekerjaan, maupun tingkat kesulitannya.
- b) Struktur organisasi kerja dapat berdampak pada beban kerja, seperti durasi jam kerja, jadwal istirahat, shift malam, pola kerja yang diterapkan, hingga sistem kompensasi atau pengupahan.
- c) Beban kerja juga bisa berasal dari lingkungan kerja, misalnya:
 - 1) Faktor fisik seperti suhu ruangan, kelembapan, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran, dan tekanan udara.
 - 2) Faktor kimia seperti paparan debu, gas beracun, uap logam, dan unsur kimia lain.
 - 3) Faktor biologis seperti adanya mikroorganisme berbahaya seperti bakteri, virus, jamur, atau serangga.
 - 4) Faktor psikologis dalam lingkungan kerja, seperti sistem penempatan karyawan, interaksi antar rekan kerja, hubungan dengan atasan maupun keluarga, serta kondisi sosial disekitar, dapat memengaruhi performa karyawan di tempat kerja.

2. Beban Kerja karena Faktor Internal

Menurut Tarwaka dan Sudiajeng (as cited in Julianus, 2018, p.36), beban kerja yang disebabkan oleh faktor internal merupakan kondisi yang berasal dari dalam individu, umumnya sebagai bentuk respons terhadap tekanan dari luar atau pengaruh eksternal. Faktor internal tersebut adalah:

- a) Faktor fisik tubuh seperti jenis kelamin, proporsi badan, tingkat kesehatan, dan status nutrisi.
- b) Faktor psikologis mencakup aspek seperti semangat kerja, cara pandang, tingkat keyakinan, harapan, dan kepuasan kerja.

2.6.3 Jenis Beban Kerja

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan salah satunya dengan memperhatikan aspek beban kerja, baik secara fisik maupun mental. Jenis beban kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kemampuan fisik karyawan untuk menyelesaikannya. Jenis beban ini biasanya lebih mudah dikenali karena berkaitan langsung dengan kapasitas fisik yang terlihat secara nyata dapat diamati melalui kondisi tubuh pekerja, baik dari sudut pandang pribadi maupun berdasarkan penilaian objektif.

2. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental merujuk pada penilaian individu terhadap tingkat tekanan mental yang dirasakan ketika harus menjalankan tugas tertentu, terutama saat terdapat perbedaan antara dorongan motivasi dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja mental menyangkut permintaan kognitif dan kesiapan kapasitas otak untuk meresponnya. Permintaan ini muncul dari aktivitas yang membutuhkan kemampuan berpikir, sementara sumber daya otak berkaitan dengan sejauh mana otak mampu mendukung proses tersebut secara optimal. Tiga aspek utama yang memengaruhi beban kerja mental mencakup: jenis tugas yang dikerjakan, kondisi lingkungan kerja seperti tekanan waktu dan kompleksitas, serta karakteristik individu seperti motivasi, kompetensi, kelelahan, dan kemampuan menghadapi stres. Ada beberapa tujuan praktikal dimana beban kerja mental dapat diaplikasikan:

- a) Sebagai dasar dalam membagi fungsi atau tugas kepada operator sesuai estimasi tingkat beban kerja yang mungkin diterima.
- b) Untuk mengevaluasi pilihan peralatan maupun rancangan tugas berdasarkan sejauh mana keduanya memengaruhi beban nkerja mental operator.
- c) Untuk mengidentifikasi operator dengan kemampuan lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berdampak besar terhadap beban kerja. Selain itu, dilakukan pemantauan terhadap operator peralatan yang canggih dalam menyesuaikan diri terhadap tugas berat

maupun situasi multitugas, terutama saat terjadi perubahan naik-turun pada beban kerja mental.

2.7 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pendadapat Hasibuan (2016:194) Disiplin adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku dan norma-norma yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Ruslan Abdul (2019:41) disiplin kerja merupakan tugas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan sesuatu yang diberikan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Handoko (as cited in Poltak, 2016, p.334) disiplin kerja ialah kesediaan seseorang untuk mentaati aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan ketiga definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang berlaku dan telah ditetapkan oleh organisasi.

2.7.1 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dewi dan Harjoyo (2019:97) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Menunjukkan bagaimana karyawan taat terhadap jam kerja, serta dalam menjalankan tugasnya sesuai waktu yang diberikan.

2. Disiplin Peraturan

Setiap ketentuan dan tata tertib yang dibuat, agar tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan baik.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Sebagai pegawai harus bertanggung jawab dalam penggunaan serta pemeliharaan peralatan dengan baik serta sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

2.7.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Handoko (as cited in Idewa, 2022, p.23) berpendapat bahwa pendisiplinan ialah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif juga dapat mendidik dan mengoreksi, bukan untuk menimbulkan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh yang merugikan seperti, absensi meningkat, hubungan emosional terganggu, antipati atau kelesuan, dan ketakutan pada atasan.

Menurut Hamsinah (2022:91) menyatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur dan tertib sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Siswanto (as cited in Poltak, 2016, p.340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja agar terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan rencana organisasi kepada pihak yang terlibat baik hari ini, maupun hari esok.

- b. Tujuan khusus disiplin kerja antara lain:
 - 1) Agar para pegawai menaati dan menepati segala peraturan, segala kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, serta melaksanakan perintah manajemen, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis;
 - 2) Mampu melakukan tugas secara optimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan peran dan bidang pekerjaan yang diemban;
 - 3) Segala sarana maupun prasarana kerja serta layanan perusahaan dapat dimanfaatkan dan dirawat dengan sebaik-baiknya;
 - 4) Dapat berperilaku dan bertindak mengikuti norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
 - 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang sesuai dengan harapan perusahaan.

2.7.3 Dasar-dasar Kedisiplinan

Berikut ini adalah sejumlah prinsip yang bisa dijadikan acuan dalam melakukan tindakan disiplin diungkapkan oleh Bacal (as cited in Poltak, 2016, p.343).

1. Tindakan disipliner sebaiknya diterapkan berdasarkan perjanjian kerja yang berlaku serta sesuai ketentuan hukum di wilayah tersebut.
2. Setiap tindakan disipliner perlu dicatat secara menyeluruh, termasuk penjelasan atas kekurangan yang ditemukan, cara mengidentifikasinya, bagaimana disampaikan kepada pegawai terkait, hingga tindakan-tindakan yang telah dilakukan untuk menyelesaikan persoalan tersebut.
3. Dalam mengatasi permasalahan kinerja, tindakan disipliner sebaiknya dilakukan dengan tekanan seminimal mungkin, cukup untuk mengatasi permasalahan yang ada.
4. Tingkat tekanan yang tinggi cenderung menghambat tercapainya solusi bersama yang konstruktif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, tindakan disipliner yang keras sebaiknya hanya dilakukan bila situasi benar-benar mendesak dan dapat dibenarkan oleh tingkat keparahan masalah.
5. Jika permasalahan kinerja dapat dijelaskan secara rinci, maka peluang untuk menyelesaikannya bersama pegawai terkait menjadi lebih besar, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang didapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

2.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kawiana (2020:255) kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kecakapan dan motivasi. Sebagai tenaga kerja harus mempunyai kemampuan serta kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2017:210) kinerja merupakan tingkat sejauh mana seorang individu berhasil melaksanakan tugas yang menjadi tanggung

jawabnya, dengan hasil yang bisa diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

2.8.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (as cited in Novia et al, 2021, p.6) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang diperoleh.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam siklus aktifitas dan unit yang diselesaikan adalah jumlah yang diperoleh.

3. Ketepatan waktu

Penyelesaian satu aktifitas dengan aktifitas yang lain dengan ketepatan waktu dan memaksimalkan waktu yang ada.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada seperti tenaga, uang, dan bahan baku.

5. Komitmen

Tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan tugas dan fungsi kerjanya serta tanggung jawab terhadap instansi atau perusahaan.

2.8.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (as cited in Wibowo, 2026, p.84) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, dapat ditentukan dari kualitas dorongan, dukungan dan bimbingan yang akan diberikan oleh manajer dan team leader.
3. *Team factors*, dilihat dari rasa pengertian dan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, dilihat dari seperti apa sistem kerja yang berlaku dan fasilitas seperti apa yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh seberapa tingginya tingkat beban atau tekanan perubahan lingkungan internal dan external.

2.8.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (as cited in Novia et al, 2021, p.6) seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Mempunyai sebuah komitmen yang besar.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.

- d. Memperjuangkan suatu tujuan agar direalisasikan dan rencana kerja yang dimiliki menyeluruh.
- e. Memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Rencana yang diprogramkan sebelumnya dapat direalisasikan.

2.9 Hubungan Antar Variabel

a. Pengawasan dan Kinerja Karyawan

Pengawasan adalah pemantauan, penilaian, pelaporan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi guna menjamin bahwa setiap kegiatan dalam seluruh unit organisasi terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah dirumuskan. Berdasarkan hasil penelitian Rahmawati dan Sulastri (2019) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Beban kerja merujuk pada kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Ryani Dhyani dan Putriawati (2020) beban kerja diketahui memiliki pengaruh positif terhadap performa karyawan. Artinya, beban kerja turut memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang ditemukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) beban kerja justru menunjukkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

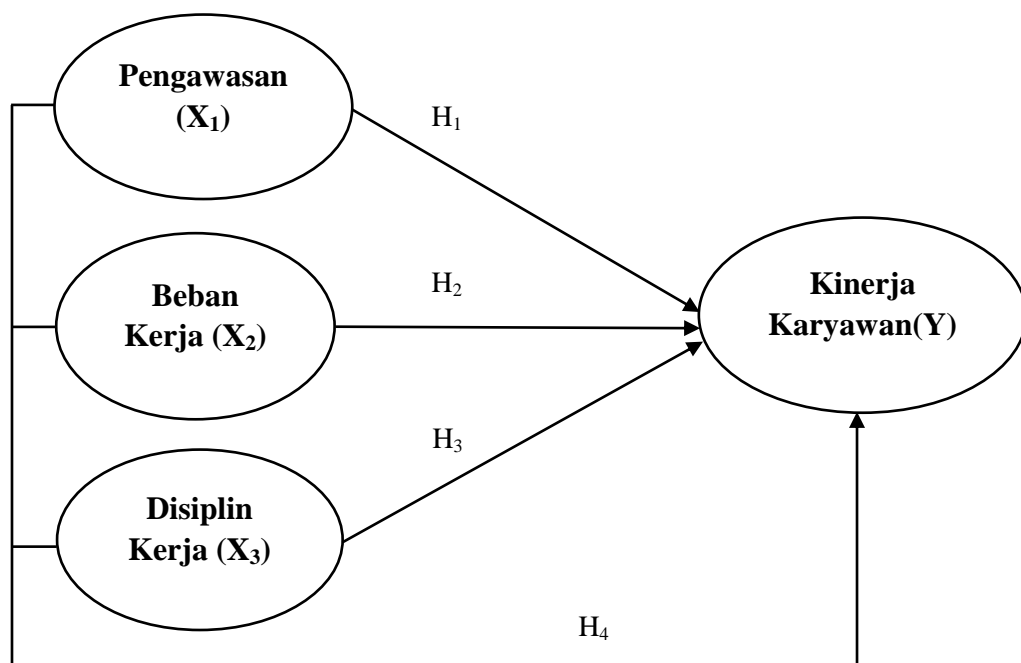
c. Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap aturan maupun instruksi yang telah ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Ali Wairooy (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat kedisiplinan seseorang memengaruhi hasil kerjanya

2.10 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk membantu memperjelas alur penelitian terhadap permasalahan yang diangkat, sehingga laporan dapat tersusun secara sistematis. Mengacu pada teori-teori yang telah diuraikan dan temuan dari penelitian sebelumnya, variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: pengawasan, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, model konseptual penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa variabel independen seperti Pengawasan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki hubungan yang mengarah pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kemudian secara bersama-sama seluruh variabel bebas mengarah kepada variabel terikat.

2.11 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, model konseptual dan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, maka di kemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. H_{01} : Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.
 H_{a1} : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.
2. H_{02} : Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.
 H_{a2} : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.
3. H_{03} : Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.
 H_{a3} : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

4. H_{04} : Pengawasan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.
 H_{a4} : Pengawasan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel maupun lebih (Sugiyono, 2017:37). Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya hubungan pengawasan, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang dijadikan operasional adalah seluruh variabel yang telah ditentukan dalam rumusan hipotesis. Variabel ini memiliki dua jenis variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Terdapat dua jenis variabel, yakni variabel dependen dan independen. Variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Y). Sementara variabel independen meliputi pengawasan (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) serta hubungan interaksi ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan. Agar penelitian dapat dipahami dengan baik dan pelaksanaannya menjadi lebih mudah, maka diperlukan definisi dari variabel yang akan diteliti, definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

3.2.1 Pengawasan (X_1)

Pengawasan merupakan suatu proses penting dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan

rencana dan standar yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, penyimpangan dapat diketahui dan diperbaiki sedini mungkin untuk mencegah kerugian organisasi. Indikator pengawasan karyawan PT. Bukit Baiduri Energi diadaptasi dari Kartono dalam Rompas, dkk (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Penetapan standar kerja yaitu sebuah cara untuk mengukur pelaksanaan kerja seperti beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dapat dilakukan secara berkala, misalnya setiap beberapa jam dalam sehari, sekali dalam seminggu, atau beberapa kali dalam satu bulan.
- 2) Penilaian pekerjaan yaitu memberikan penilaian terhadap karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan, apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak.
- 3) Mengoreksi pekerjaan yaitu koreksi internal untuk mengevaluasi berbagai metode pengawasan seperti standar yang terlalu tinggi, dan koreksi eksternal seperti pemberian sanksi..

3.2.2 Beban Kerja (X₂)

Beban Kerja mengacu pada jumlah tugas yang perlu dituntaskan oleh individu maupun kelompok dalam batas waktu yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan kemampuan tenaga kerja. Indikator beban kerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi diadaptasi dari Putra dan Hubeis dalam Rizal Nabawi (2019) sebagai berikut :

- 1) Target yang harus dicapai pada penetapan target kerja oleh perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap beban kerja yang dialami karyawan. Beban kerja akan meningkat jika waktu yang tersedia terlalu singkat atau jika terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan waktu penyelesaiannya
- 2) Kondisi pekerjaan dalam pengambilan keputusan akan lebih mudah jika adanya perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat lebih mudah dicapai dan dapat pula mendorong karyawan membangun komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.
- 3) Standar pekerjaan ialah kesan individu atas pekerjaan yang diberikan, misalnya perasaan yang timbul atas pekerjaan dan harus diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

3.2.3 Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku dan norma-norma yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator disiplin kerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi diadaptasi dari Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019:97) yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin waktu hal ini menjadi indikator dasar untuk menunjukkan bagaimana karyawan taat terhadap jam kerja, serta dalam menjalankan tugasnya sesuai waktu yang diberikan.

- 2) Disiplin peraturan pada setiap ketentuan dan tata tertib yang dibuat, agar tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan baik
- 3) Disiplin tanggung jawab, Sebagai pegawai harus bertanggung jawab dalam penggunaan serta pemeliharaan peralatan dengan baik serta sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

3.2.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang didapat oleh karyawan PT. Bukit Baiduri Energi dengan indikator yang diadaptasi dari Robbins dalam buku Novia Ruth, dkk (2021:6) sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja yaitu suatu hasil yang dapat diukur dari kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang diperoleh
- 2) Kuantitas kerja yaitu hasil jumlah yang dinyatakan dalam siklus aktifitas dan unit yang diselesaikan adalah jumlah yang diperoleh.
- 3) Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas penyelesaian satu aktifitas dengan aktifitas yang lain dengan ketepatan waktu dan memaksimalkan waktu yang ada
- 4) Efektifitas yaitu meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat

penggunaan sumber daya organisasi yang ada seperti tenaga, uang, dan bahan baku

- 5) Komitmen yaitu suatu hasil yang dapat diukur tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan tugas dan fungsi kerjanya serta tanggung jawab terhadap instansi atau perusahaan.

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional yang akan diteliti sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
1.	Pengawasan (X ₁)	Pengawasan merupakan suatu proses penting dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan penyimpangan dapat diketahui dan diperbaiki sedini mungkin untuk mencegah kerugian organisasi	1. Penetapan standar kerja, 2. Penilaian pekerjaan, dan 3. Mengoreksi pekerjaan.	Likert
2.	Beban Kerja (X ₂)	Beban Kerja mengacu pada jumlah tugas yang perlu dituntaskan oleh individu maupun kelompok dalam batas waktu yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan kemampuan tenaga kerja	1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, dan 3. Standar pekerjaan.	Likert
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku dan norma-norma yang ditetapkan oleh organisasi.	1. Disiplin waktu, 2. Disiplin peraturan, dan 3. Disiplin tanggung jawab.	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi dalam kurun waktu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas, dan 5. Komitmen.	Likert

		tertentu		
--	--	----------	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan PT. Bukit Baiduri Energi adalah populasi dari penelitian ini, sedangkan jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh data populasi (sampel jenuh) yaitu sebanyak 30 karyawan tetap PT. Bukit Baiduri Energi yang akan dijadikan responden penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada sekelompok objek atau subjek yang memiliki jumlah dan ciri-ciri tertentu, yang ditetapkan untuk diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017:117). Berdasarkan definisi tersebut, objek atau subjek berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Bukit Baiduri Energi

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) Sampel adalah sebagian dari keseluruhan anggota populasi yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT. Bukit Baiduri Energi dijadikan responden menggunakan metode sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017:124) Sampel jenuh, atau yang dikenal dengan sensus, adalah metode pemilihan sampel ketika jumlah anggota populasi relatif sedikit sehingga semuanya bisa dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Dengan pertimbangan tersebut, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yakni karyawan PT. Bukit Baiduri Energi sebanyak 30 orang. Oleh karena itu, metode ini tergolong dalam sampel jenuh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti melakukan kunjungan langsung ke objek penelitian guna mendapatkan informasi akurat terkait data mengenai pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di organisasi yang dimaksud. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner atau angket Adalah daftar pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan variable penelitian, yang nantinya akan diisi oleh responden. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini Adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup Adalah jenis kuesioner yang di dalamnya telah tersedia pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti, sehingga responden hanya memilih tanpa memberikan jawaban bebas. Skala pengukuran yang digunakan Adalah skala likert, di mana setiap pertanyaan diberi skor atau bobot sesuai pilihan responden. Contoh skala likert dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2

5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
----	---------------------------	---

- b. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui sesi tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan yang memiliki kewenangan terkait topik yang sedang diteliti. Wawancara ini difokuskan kepada karyawan pada level pimpinan yang memiliki tanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan kinerja
- c. Observasi, hal ini digunakan untuk melakukan pengumpulan pencatatan data secara cermat dan sistematis pada lokasi atau objek penelitian, untuk mendapatkan informasi pada waktu tertentu sebagai tujuan penelitian.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang mengandalkan data berupa angka dan diolah menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis. Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode asosiatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2017:37). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel pengawasan, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan suatu data. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan tepat dalam mengukur apa yang diteliti. Rafidah (2020:37). Suatu variabel dikatakan valid yaitu ditentukan apabila nilai $r_{hitung} > r_{table}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka indikator dinyatakan sah atau valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak sah atau tidak valid. Uji validasi ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows*. Dalam uji validitas ini dasar pengembalian keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{table}$, maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{table}$, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{hitung} terlihat di kolom *corrected item total correlation*.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mencari tingkat konsistensi. Jika instrumen yang digunakan menghasilkan data yang sama maka akan disebut reliabel. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 30 pegawai PT. Bukit Baiduri Energi dengan menggunakan pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan program SPSS 25 *for windows*. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ dikatakan tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari variabel bebas dan terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal maupun yang mendekati normal. Rafidah (2020:38). Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari variabel bebas dan terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan mean, median, dan modus berada di pusat. Variabel dikatakan normal jika distribusi titik data menyebar secara diagonal dan penyebaran titik tersebut searah mengikuti garis diagonal. Jika keadaan titik-titik data searah, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Rafidah (2020:38). Dalam melakukan sebuah uji normalitas maka menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai $D_{hitung} > D_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
2. Apabila nilai $D_{hitung} < D_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Hipotesis statistik yang digunakan:

1. H_0 : sampel berdistribusi normal
2. H_1 : sampel data berdistribusi tidak normal

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk melihat adanya korelasi baik yang tinggi atau rendah antara variabel *independent* (bebas) dalam model regresi tersebut. Rafidah (2020:38). Cara mengujinya yaitu dengan jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada

multikolinieritas antar variabel *independent* dalam model regresi. Rafidah (2020:38).

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda, disebut heteroskedastisitas dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Rafidah (2020:38). Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu dengan pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak terdapat pola yang jelas pada data yang digunakan serta titik-titik yang menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heterokedastisitas. Rafidah (2020:38).

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95) Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain, yaitu pengaruh pengawasan (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan program aplikasi atau *software* SPSS versi 25. Adapun persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Pengawasan

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

e = Error.

3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Uji korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antara kedua variabel. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keberadaan hubungan antara variabel bebas yaitu variabel pengawasan (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Korelasi dapat berstatus positif, negatif, atau tidak berpola. Yulingga dan Wasis (2017:72).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. $r \geq -1$ = hubungan signifikan dan negatif (hubungan yang berlawanan arah)
2. $r \leq +1$ = hubungan signifikan dan positif (hubungan yang searah)
3. $r = 0$ (tidak ada hubungan)

artinya, jika angka mendekati 0 = hubungannya semakin rendah

jika angka mendekati 1 = hubungan semakin kuat.

3.5.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinan antara 0-1, apabila mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat besar. Dan sebaliknya jika menjauhi angka 1 maka kecil kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Rafidah (2020:40).

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden yaitu variabel pengawasan (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) secara parsial (terpisah) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Rafidah (2020:39).

3.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja) berpengaruh secara keseluruhan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Tingkat signifikansi adalah 5% ketika hasil F_{hitung} lebih

kecil dari 0.05 maka disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rafidah (2020:39).

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Kondisi Geografis

PT. Bukit Baiduri Enterprise merupakan perusahaan tambang batubara swasta nasional yang mulai beroperasi sejak tahun 1974. Pada awalnya, perusahaan ini berbentuk CV dengan izin pertambangan SK No. 107/SK-DJ/DPP/101/Pertamb./1974 pada diterbitkan pada 7 Mei 1974 serta terdaftar dalam Daftar Usaha (DU) 119 Kal – Tim oleh Departemen Pertambangan.

Selanjutnya pada tanggal 4 Desember 1977, status badan usaha ini berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Bukit Baiduri Enterprise. Pada tahun 1980, perusahaan ini secara resmi memiliki KP Eksplorasi. Memasuki awal tahun 1992, mayoritas saham dari PT. Bukit Baiduri Enterprise diambil alih oleh PT. Gajah Tunggal Mulia, yaitu salah satu kelompok usaha swasta nasional pemilik KP Eksplorasi KWP 00160 dengan luas wilayah sekitar 1000 Hektare.

Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara dengan wilayah administrasi seluas $\pm 443,40 \text{ km}^2$. Desa Bukit Raya adalah desa terkecil di Kecamatan Tenggarong Seberang dengan luas wilayah sekitar $10,10 \text{ km}^2$. Adapun wilayah konsesi PT. Bukit Baiduri Energi berada di perbatasan langsung dengan Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Samarinda.

4.1.2 Lokasi Penelitian

Gambar 4.1 Lokasi Penelitian



Sumber: *Google Earth, 2022*

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Lokasi pengumpulan data berada di PT. Bukit Baiduri Energi, yang beralamat di Jalan Poros Samarinda–Tenggarong, Desa Bukit Raya, Kecamatan Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara.

4.1.3 Profil PT. Bukit Baiduri Energi

PT. Bukit Baiduri Energi adalah perusahaan pertambangan batubara yang tergolong swasta nasional. Perusahaan ini berfokus pada kegiatan produksi dan eksplorasi batubara, dengan wilayah operasional mencakup area Samarinda dan Tenggarong di Kabupaten Kutai Kartanegara Didirikan pada tahun 1849. PT. Bukit Baiduri Energi merupakan bagian dari PT. KMIA. Seluruh aktivitas

perkantoran perusahaan ini berpusat di gedung dan lokasi yang beralamat di Jalan Poros Samarinda – Tenggarong, tepatnya di Desa Bukit Raya.

PT. Bukit Baiduri Energi merupakan perusahaan tambang batubara yang merupakan warisan dari masa kolonial Belanda di wilayah Timur Hindia Belanda. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1849 dengan nama *Oast Borneo Maathcapij*.

Pada tahun 1974, perusahaan ini mulai beroperasi dengan bentuk badan hukum sebagai CV. Baiduri Enterprise, berdasarkan izin penambangan SK No. 107/SK-DJ/DPP/101/Pertamb./1974 pada tanggal 7 Mei dan telah terdaftar dalam Daftar Usaha 119 Kaltim yang dikeluarkan oleh Departemen Pertambangan. Pada 4 Desember 1977, perusahaan mengalami perubahan bentuk hukum menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan secara resmi bernama PT. Bukit Baiduri Enterprise. Kemudian pada tahun 1980, perusahaan ini memperoleh Izin Kuasa Pertambangan Eksplorasi dengan nomor DU 1518 dan DU 1519. Memasuki awal tahun 1992, sebagian besar saham perusahaan ini diambil alih oleh PT. Gajah Tunggal Mulia Group, yang merupakan kelompok usaha nasional.

Wilayah tambang yang dikelola oleh PT. Bukit Baiduri Energi yaitu meliputi kawasan di sekitar Kota Samarinda dan Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan total luas konsesi \pm 7.081 Ha. Kantor pusatnya berada di Jakarta. Distribusi wilayah konsesi di Kabupaten Kutai Kartanegara mencakup sekitar 40% wilayah, termasuk : Desa Loa Duri Ulu (Kecamatan Loa Janan); Desa Tanjung Laung (Kecamatan Loa Kulu); Desa Manunggal Jaya, Bukit Raya dan Bangun Rejo (Kecamatan Tenggarong Seberang). Sementara itu, 60% wilayah lainnya berada di Kota Samarinda, mencakup: Desa Loa Buah, Desa Lok Bahu, Desa Loa

Bakung (Kecamatan Sungai Kunjang); Desa Air Putih dan Desa Bukit Pinang (Kecamatan Samarinda Ulu). Adapun unit pengolahan dan pelabuhan batubara perusahaan ini terletak di Desa Loa Duri Ulu, dengan luas fasilitas mencapai 31,5 hektare, dan masih berada di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara.

4.1.4 Visi dan Misi

Visi

Menjadi perusahaan tambang batubara yang kompetitif dan berkualitas, dengan tetap mengedepankan kepentingan para pemangku kepentingan.

Misi

Mengembangkan serta menerapkan Sistem manajemen Keselamatan Pertambangan. Mendorong budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta memastikan kegiatan operasional berjalan secara aman dan produktif.

4.2 Analisis Deskriptif Data Responden

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini (X_1 , X_2 , X_3) yang mencakup variabel pengawasan, beban kerja dan disiplin kerja, yang merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang nilainya dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas tersebut

Dalam Penelitian ini juga akan dijelaskan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi Cabang Bukit Raya Tenggara Seberang sebanyak 30 responden dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai dari

masing-masing variabel penelitian. Analisis Deskriptif ditunjukkan melalui data presentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini :

1. Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	22	73.3
Perempuan	8	26.7
Total	30	100.0

Sumber: Data diolah peneliti (2025).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden penelitian adalah karyawan tetap PT. Bukit Baiduri Energi dimana dapat dilihat jumlah laki-laki sebanyak 22 orang atau presentase sebesar 73,3%, sedangkan perempuan sebanyak 8 orang atau presentase sebesar 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak jika dibandingkan perempuan untuk karyawan yang bekerja di PT. Bukit Baiduri Energi Cabang Bukit Raya Tenggara Seberang.

2. Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
20 – 25 Tahun	2	6.7
26 – 30 Tahun	4	13.3
31 – 35 Tahun	4	13.3
> 36 tahun	20	66.7
Total	30	100.0

Sumber: Data diolah peneliti (2025).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa total sebanyak 2 responden atau presentase sebesar 6,7% yang berusia 20–25 tahun, total sebanyak 4 responden atau presentase sebesar 13,3% yang berusia 26–30 tahun, total sebanyak 4 responden atau presentase sebesar 13,3% yang berusia 31–35 tahun, total sebanyak 20 responden atau presentase sebesar 66,7% yang berusia lebih dari 36 tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan PT. Bukit Baiduri Energi Cabang Bukit Raya, Tenggaraong Seberang, adalah usia lebih dari 36 tahun atau presentase sebesar 66,7%.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

5.1.1 Deskriptif Variabel Penelitian

1) Variabel Pengawasan (X_1)

Pengawasan merupakan suatu proses penting dalam manajemen bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, penyimpangan dapat diketahui dan diperbaiki sedini mungkin untuk mencegah kerugian organisasi dalam pengawasan karyawan PT. Bukit Baiduri Energi disajikan berikut:

Tabel 5.1 Presentase Jawaban Responden Pengawasan

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	2	6.7	18	60.0	10	33.3	4.27
X1.2	0	0.0	0	0.0	1	3.3	20	66.7	9	30.0	4.27
X1.3	0	0.0	0	0.0	1	3.3	19	63.3	10	33.3	4.30
X1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	60.0	12	40.0	4.40
X1.5	0	0.0	0	0.0	3	10.0	19	63.3	8	26.7	4.17
X1.6	0	0.0	0	0.0	1	3.3	18	60.0	11	36.7	4.33
Rata-rata Total Indikator											4.29

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata skor pengawasan adalah sebesar 4.29 termasuk dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi jawaban responden yaitu variabel pengawasan indikator (X1.6) dengan skor rata-rata sebesar 4.33, dalam kategori tinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 (36.7%) orang dan setuju 18 (60%) karyawan dan kurang setuju 1 (3.3%) orang.

Sementara itu, skor terendah adalah pada pengawasan indikator pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai (X1.5) dengan nilai skor rata-rata sebesar 4.17, tetapi masih masuk kategori tinggi jawaban setuju sebanyak 19 (63.3%) orang dan sangat setuju 8 (26.7%) dan kurang setuju 3 (10%) karyawan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai etos kerja yang baik kinerja karyawan dalam memberikan meningkatkan produktivitas untuk berbagai kemajuan perusahaan, mulai dari pengawasan secara langsung kepada karyawan, penilaian langsung dari atasan dari pekerjaan, pimpinan secara rutin dan teratur, pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai, dan tindakan tegas oleh pimpinan apabila melanggar aturan.

2) Variabel Beban Kerja (X₂)

Beban kerja digunakan untuk jumlah tugas yang perlu dituntaskan oleh individu maupun kelompok dalam batas waktu yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan kemampuan tenaga kerja pada karyawan PT. Bukit Baiduri Energi disajikan berikut ini:

Tabel 5.2 Presentase Jawaban Responden Beban Kerja

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0.0	0	0.0	2	6.7	15	50.0	13	43.3	4.37
X2.2	0	0.0	0	0.0	2	6.7	16	53.3	12	40.0	4.33
X2.3	0	0.0	0	0.0	1	3.3	18	60.0	11	36.7	4.33
X2.4	0	0.0	0	0.0	1	3.3	19	63.3	10	33.3	4.30
X2.5	0	0.0	0	0.0	2	6.7	16	53.3	12	40.0	4.33
X2.6	0	0.0	0	0.0	3	10.0	16	53.3	11	36.7	4.27
Rata-rata Total Indikator											4.32

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor variabel pengawasan adalah sebesar 4.32 masuk dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi untuk jawaban responden indikator beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi terdapat pada indikator paling banyak X2.1 adalah setuju yakni 50% atau 15 responden, menjawab sangat setuju sebanyak 13 (43.3%) dan kurang setuju ada 2 (6.7%) dengan rata-rata 4.37. Selanjutnya, Indikator beban kerja jawaban paling rendah ada pada pertanyaan X2.6 adalah setuju memiliki presentase 53.3% atau 16 responden dan sangat setuju sebanyak 11 (36.7%) responden dan kurang setuju ada 3 (10%) dengan rata-rata 4.27. Sehingga jawaban responden untuk variabel beban kerja termasuk dalam tinggi dengan kategori setuju yang berada untuk semua indikator.

3) Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja digunakan untuk kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku dan norma-norma yang ditetapkan oleh organisasi pada PT. Bukit Baiduri Energi disajikan berikut ini:

Tabel 5.3 Presentase Jawaban Responden Disiplin Kerja

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0.0	0	0.0	1	3.3	13	43.3	16	53.3	4.50
X3.2	0	0.0	0	0.0	1	3.3	13	43.3	16	53.3	4.50
X3.3	0	0.0	0	0.0	2	6.7	13	43.3	15	50.0	4.43
X3.4	0	0.0	0	0.0	2	6.7	14	46.7	14	46.7	4.40
X3.5	0	0.0	0	0.0	1	3.3	15	50.0	14	46.7	4.40
X3.6	0	0.0	0	0.0	1	3.3	14	46.7	15	50.0	4.47
Rata-rata Total Indikator											4.45

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor disiplin kerja adalah sebesar 4.45 masuk dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi untuk jawaban responden indikator disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi terdapat pada indikator paling banyak X3.1 dan X3.2 adalah jawaban sangat setuju yakni 53.3% (16) dan jawaban setuju sebanyak 13 (43.3%) dengan rata-rata 4.50. Indikator dengan rata-rata nilai tertinggi kedua ada pada pertanyaan X3.6 adalah 4.47 dengan jawaban sangat setuju yakni 50% (15) dan setuju sebanyak 14 (46.7%) sedangkan responden menjawab kurang setuju ada 1 (3.3%) karyawan. Selanjutnya, indikator disiplin kerja jawaban paling rendah pada pertanyaan X3.4 adalah sangat setuju sebanyak 46.7% (14) dan setuju sebanyak 46.7% (14) sedangkan kurang setuju sebanyak 2 (6.7%). Sehingga jawaban responden untuk disiplin kerja termasuk dalam tinggi dengan kategori sangat setuju yang berada untuk semua indikator.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan digunakan untuk hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi dalam kurun waktu tertentu yang didapat oleh karyawan PT. Bukit Baiduri Energi berikut ini:

Tabel 5.4 Presentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	40.0	18	60.0	4.60
Y.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	19	63.3	11	43.3	4.37
Y.3	0	0.0	0	0.0	2	6.7	14	46.7	14	46.7	4.40
Y.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	56.7	13	43.3	4.43
Y.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	19	63.3	11	43.3	4.37
Y.6	0	0.0	0	0.0	2	6.7	20	66.7	8	26.7	4.20
Rata-rata Total Indikator											4.39

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.39 masuk dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi untuk jawaban responden indikator kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi terdapat pada indikator paling banyak Y.1 adalah jawaban sangat setuju yakni 60% atau 18 responden, jawaban setuju sebanyak 12 (40%) karyawan dengan rata-rata variabel sebesar 4.60. selanjutnya, indikator kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi jawaban paling rendah ada pada pertanyaan Y.6 adalah setuju memiliki presentase 66.7% atau 20 responden dan sangat setuju sebanyak 8 (26.7%) responden. Sehingga jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi termasuk dalam tinggi dengan kategori jawaban setuju yang berada untuk semua indikator.

5.1.2 Uji Kualitas Data

5.1.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dapat dianggap sah. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Dengan jumlah sampel $n = 30$ dengan rumus derajat kebebasan $df = n-2 = 28$ melihat tabel distribusi maka nilai r_{tabel} adalah = 0,374 Arikunto dalam Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021 : 341). Untuk menentukan valid dan tidak validnya kuesioner yaitu:

1. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti valid
2. Nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti tidak valid

- **Variabel Pengawasan (X_1)**

Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_1)

No	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.671	0.374	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.665	0.374	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.739	0.374	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.727	0.374	0.000	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.742	0.374	0.000	Valid
6.	Pertanyaan 6	0.675	0.374	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS v 25

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel Pengawasan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari 0.374 dan Sig lebih kecil dari 0.05, sehingga seluruh pertanyaan indikator dalam variabel Pengawasan pada PT. Bukit Baiduri Energi dinyatakan sudah valid.

- **Variabel Beban Kerja (X_2)**

Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

No	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.692	0.374	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.791	0.374	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.701	0.374	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.637	0.374	0.000	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.677	0.374	0.000	Valid
6.	Pertanyaan 6	0.704	0.374	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS v 25

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel beban kerja mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari 0.374 dan Sig lebih

kecil dari 0.05, sehingga seluruh pertanyaan indikator dalam variabel beban kerja pada PT. Bukit Baiduri Energi dinyatakan sudah valid.

- **Variabel Disiplin Kerja (X_3)**

Tabel 5.7 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

No	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.690	0.374	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.714	0.374	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.725	0.374	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.681	0.374	0.000	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.667	0.374	0.000	Valid
6.	Pertanyaan 6	0.778	0.374	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS v 25

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari 0.374 dan Sig lebih kecil dari 0.05, sehingga seluruh pertanyaan indikator dalam variabel disiplin kerja pada PT. Bukit Baiduri Energi dinyatakan sudah valid.

- **Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

Tabel 5.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0.697	0.374	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.624	0.374	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.619	0.374	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.616	0.374	0.000	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.624	0.374	0.000	Valid
6.	Pertanyaan 6	0.674	0.374	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS v 25

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari 0.374 dan Sig

lebih kecil dari 0.05, sehingga seluruh pertanyaan indikator dalam variabel kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi dinyatakan sudah valid.

5.1.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha*, dengan cara menghitung nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel yang diuji. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,60 sebagaimana dijelaskan oleh Danang dalam referensi Heru Kuncorowati dan Indah Tri Fajarwati (2017:20).

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 30 responden yang merupakan bagian dari sampel penelitian ini, yaitu karyawan PT. Bukit Baiduri Energi Cabang Bukit Raya, Tenggarong Seberang, maka berdasarkan kuesioner tersebut diperoleh hasil jawaban dari pernyataan yang telah diberikan. Peneliti akan menampilkan hasil rekapitulasi dari kuesioner terkait variabel bebas dan variabel terikat dibawah:

Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Pengawasan	0.794	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60 Maka reliabel	Reliabel
2.	Beban Kerja	0.792		Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0.799		Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.711		Reliabel

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS v 25

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dari variabel (Kinerja Pegawai, Pengawasan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja) yang dinyatakan sudah reliabel. Kriteria suatu instrument dikatakan

reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila nilai *Cronbach alpha* > 0,6 namun sebaliknya apabila *Cronbach alpha* < 0,6 hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Sehingga disimpulkan semua variabel yang diteliti pada penelitian “Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi” sudah dikatakan semua reliabel.

5.1.3 Uji Asumsi Klasik

5.1.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari variabel bebas dan terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal maupun yang mendekati normal. Rafidah (2020:38). Uji normalitas yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan uji **Kolmogorov-Smirnov Test**.

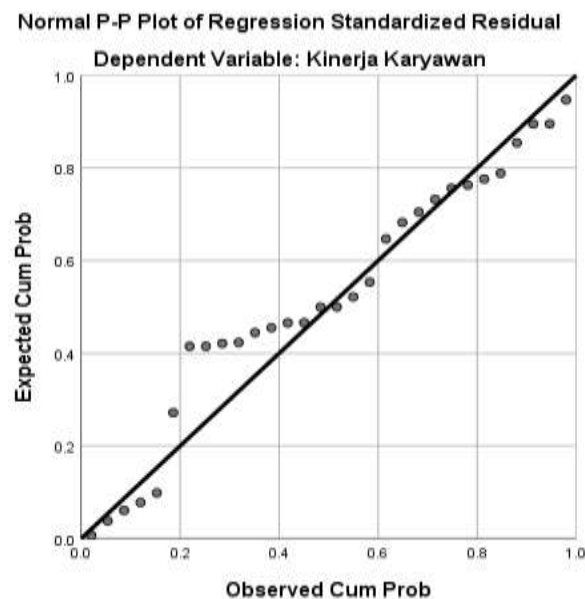
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03561037
Most Extreme Differences	Absolute	0.210
	Positive	0.080
	Negative	-0.210
Test Statistic		0.210
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.002

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS v 25

Hasil penelitian dari Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa nilai dari *Kolmogorov Smirnov* > 0.200. Hasil ini bisa dilihat dari *Test Statistic* variabel kinerja karyawan, variabel pengawasan, variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja menghasilkan nilai sebesar 0.210 > 0.200. berdasarkan pedoman uji

normalitas data maka disimpulkan bahwa data variabel kinerja karyawan, variabel pengawasan, variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja pada PT. Bukit Baiduri Energi yang diteliti adalah data sudah berdistribusi normal. Dengan demikian uji kenormalitas ini menunjukkan terpenuhi asumsi Normalitas data.



Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada hasil gambar data diatas, diketahui bahwa hasil nilai data residual sudah mengikuti garis data normal melingkari. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji grafik Normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

5.1.3.2 Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas untuk melihat adanya korelasi baik yang tinggi atau rendah antara variabel *independent* (bebas) dalam model regresi linier berganda tersebut. Menurut Ghozali dalam Rochmat Aldy Purnomo (2016:121)

mengemukakan bahwa ada dan tidak adanya gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF yang nilainya lebih kecil dari 10 dengan toleransi lebih besar dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan (X_1)	0.710	1.409
Beban Kerja (X_2)	0.864	1.157
Disiplin Kerja (X_3)	0.667	1.500

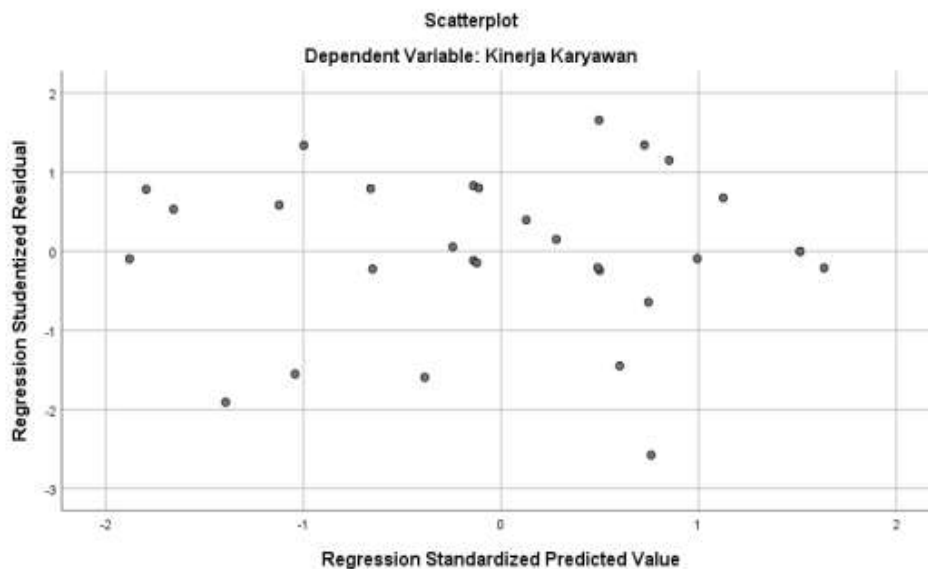
Sumber : Data Skunder Hasil Penelitian SPSS v 25

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah < 10 . Untuk nilai VIF variabel Pengawasan (X_1) sebesar 1.409; Nilai VIF variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1.157 dan Nilai VIF variabel Disiplin Kerja sebesar 1.500 sedangkan nilai *Tolerance* dari ($X_1 = 0.710$), ($X_2 = 0.864$), ($X_3 = 0.667$) lebih besar dari 0.10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel independen dalam penelitian ini. Sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolonieritas dalam data.

5.1.3.3 Uji Heterokedastisitas Data

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda,

disebut heteroskedastisitas dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 5.2 Hasil Heteroskedastisitas

Hasil dari pengujian grafik scatterplot gambar 5.2 di atas dapat dilihat pola penyebaran data penelitian yang ada. Pola penyebaran data penelitian yang berupa titik-titik di grafik *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan penyebarannya data penelitian yang tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam pengaruh pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

5.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis data regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau

lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows versi 25. Berikut merupakan nilai regresi masing -masing variabel pada tabel berikut:

Tabel 5.12 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.197	2.844		1.124	0.271
Pengawasan	0.223	0.105	0.254	2.135	0.042
Beban Kerja	0.229	0.088	0.282	2.616	0.015
Disiplin Kerja	0.429	0.097	0.546	4.447	0.000

Sumber : Data Skunder Hasil Penelitian SPSS v 25

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linier berganda, bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi berturut-turut adalah sebagai berikut : konstanta sebesar 3.197, variabel Pengawasan (X_1) sebesar 0.223, variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0.229, dan variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0.429 . Sehingga model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

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

$$Y = 3.197 + 0.223 X_1 + 0.229 X_2 + 0.429 X_3 + 0.261$$

$$e = 1 - R_{\text{square}} = 1 - 0.739 = 0.261$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi

- X_1 = Variabel Pengawasan
 X_2 = Variabel Beban Kerja
 X_3 = Variabel Disiplin Kerja
 e : *error*

Interpretasi dari Model Persamaan Regresi:

- 1) Nilai konstanta 3.197 menunjukkan bahwa bila nilai dari variabel pengawasan, variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja tanpa mengalami perubahan atau tetap (konstan) maka nilai variabel kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi akan mengalami peningkatan sebesar 3.197.
- 2) Nilai koefisien dari variabel pengawasan sebesar 0.223 yang artinya jika ada penambahan satu satuan nilai variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi sedangkan dari variabel lain bersifat konstan (tetap) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0.223.
- 3) Nilai koefisien dari variabel beban kerja sebesar 0.229 yang artinya jika ada penambahan satu satuan nilai variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi dan variabel lain bersifat konstan (tetap) maka akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0.229.
- 4) Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja sebesar 0.429 yang artinya jika ada penambahan satu satuan nilai variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi sedangkan untuk variabel lain bersifat konstan (tetap) maka akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0.429.

5.1.5 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Tujuan dilakukannya uji koefisien korelasi (R) adalah untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. R square disebut juga sebagai koefisien determinan yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antara 0–1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. Untuk melihat hasil dari nilai koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 5.13 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.859	0.739	0.708	1.094

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS v 25

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas terlihat bahwa besarnya nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel sebesar 0.859. Artinya, variabel pengawasan, variabel beban kerja, dan variabel disiplin kerja secara keseluruhan mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi.

Sedangkan besar nilai *R-square* (R²) atau tingkat pengaruh antar variabel adalah sebesar 0.739 atau persentase sebesar 73.9%. Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel pengawasan, variabel beban kerja,

dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD). Sehingga mempunyai maksud bahwa persentase sumbangan pengaruh dari variabel pengawasan, variabel beban kerja, dan variabel disiplin kerja secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi sebesar 73.9% sedang sisanya 26.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

5.1.6 Pengujian Hipotesis

5.1.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Kemudian bandingkan hasil yang dihitung dengan t tabel dan t hitung. Standar yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak.
- b) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Hipotesis berbunyi:

- H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_1 : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.14 Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.197	2.844		1.124	0.271

Pengawasan	0.223	0.105	0.254	2.135	0.042
Beban Kerja	0.229	0.088	0.282	2.616	0.015
Disiplin Kerja	0.429	0.097	0.546	4.447	0.000

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS v 25

1. Variabel Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Hipotesis

H_{01} : Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

H_{a1} : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Dengan taraf sigifikan (α) = 0.05 maka menolak H_0 jika nilai Sig < α

Keputusan

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.15 diperoleh nilai Sig (0.042) < α (0.05) dan nilai $t_{hitung} = 2.135 > t_{tabel} = 2.052$ maka secara parsial berpengaruh signifikan serta diputuskan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Jadi, Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator hasil pengukuran variabel pengawasan secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Hipotesis

H_{02} : Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi.

H_{a2} : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi.

Dengan taraf sigifikan (α) = 0.05 maka akan menolak H_0 jika nilai $Sig < \alpha$

Keputusan

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.15 diperoleh nilai Sig (0.015) $< \alpha$ (0.05) dan nilai $t_{hitung} = 2.616 > t_{tabel} = 2.052$, maka secara parsial berpengaruh signifikan serta diputuskan H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Jadi, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator hasil pengukuran variabel beban kerja secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Hipotesis

H_{03} : Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi.

H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi.

Dengan taraf sigifikan (α) = 0,05 maka akan menolak H_0 jika nilai $Sig < \alpha$

Keputusan

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.15 diperoleh nilai $Sig (0.000) < \alpha (0.05)$ dan nilai $t_{hitung} = 4.447 > t_{tabel} = 2.052$, maka secara parsial berpengaruh signifikan serta diputuskan H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Jadi, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator hasil pengukuran variabel disiplin kerja secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5.1.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model regresi dikatakan layak dengan melihat uji pengaruh simultan atau uji F. Jika signifikansi < 0.05 maka model dikatakan layak dan sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0.05$ maka model dikatakan tidak layak. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengawasan, variabel beban kerja, dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan positif maupun terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.15 Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.864	3	29.288	24.484	0.000
	Residual	31.102	26	1.196		
	Total	118.967	29			

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS v 25

Hipotesis

H_{04} : Pengawasan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

H_{a4} : Pengawasan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi..

Dengan taraf sigifikan (α) = 0.05 maka akan menolak H_0 jika nilai sig < α

Keputusan

Berdasarkan hasil pada tabel 5.16 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24.484 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2.975, terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $24.484 > 2.975$ dan nilai probabilitas (*Sig*) ($0.000 < 0.05$), maka secara simutan berpengaruh signifikan dengan diputuskan H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan, variabel beban kerja, dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor jawaban pengawasan karyawan sebesar 4.29 termasuk dalam kategori tinggi. Uji validitas untuk variabel pengawasan diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel pengawasan sebanyak 6 pertanyaan yang memiliki nilai r-hitung > 0.374, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam pengawasan sudah dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan

terhadap item pernyataan dari variabel pengawasan yang dinyatakan sudah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0.794 > 0.60$ sehingga disimpulkan item pernyataan pada variabel pengawasan semua sudah dinyatakan memenuhi syarat reliabel. Hasil analisis pengujian hipotesis tentang pengawasan pada Tabel 5.15 diperoleh nilai *Sig* (0.042) $< \alpha$ (0.05) maka dapat ditarik kesimpulan telah berpengaruh secara signifikan serta diputuskan H_{a1} diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan nilai pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Hasil pengujian dan analisis ini dapat dijelaskan bahwa item-item dari variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta memiliki korelasi searah dan positif, yang berarti dengan meningkatnya variabel pengawasan yang diterapkan pada perusahaan PT. Bukit Baiduri Energi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan kata lain pengawasan yang sesuai standar operasional perusahaan bisa diterima karyawan atas peraturan-peraturan yang telah diterapkan dari pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan naik pada PT. Bukit Baiduri Energi.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan teori dari Ali Sadikin, dkk (2020) tentang pengawasan adalah proses manajemen yang dilakukan memantau terhadap pelaksanaan kerja apakah sudah sesuai dengan standar dan rencana yang telah dibuat. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengawasan pada PT. Bukit Baiduri Energi. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi Penetapan Standar Kerja, Penilaian Pekerjaan dan Mengoreksi Pekerjaan yang diterima

laksanakan karyawan selama bekerja di perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rivai (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pengawasan telah berjalan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan merasa puas.

5.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor jawaban beban kerja karyawan sebesar 4.32 termasuk dalam kategori tinggi. Uji validitas untuk variabel beban kerja diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel beban kerja sebanyak 6 item pertanyaan mempunyai nilai r -hitung > 0.374 , sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan dari pernyataan indikator dalam variabel beban kerja dinyatakan sudah valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel beban kerja yang dinyatakan sudah reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.792 > 0.60 sehingga disimpulkan item pernyataan pada variabel beban kerja sudah dinyatakan memenuhi syarat reliabel. Hasil analisis pengujian hipotesis tentang budaya organisasi pada Tabel 5.15 diperoleh nilai Sig. (0.015) $< \alpha$ (0.05) maka dapat ditarik sebuah kesimpulan berpengaruh signifikan serta diputuskan H_{a2} diterima. Artinya, terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya beban

kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan kata lain karyawan yang memiliki beban kerja cenderung kurang semangat dan hilang fokus dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, merasa dihargai cenderung tidak akan bertahan lebih lama sehingga karyawan yang bekerja akan cenderung cepat puas dan memilih resign untuk mencari tantangan baru untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja di PT. Bukit Baiduri Energi.

Temuan ini diperkuat oleh hasil studi sebelumnya dari Karauwan (2015) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan” yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari data penelitian diperoleh nilai rata-rata skor jawaban pengawasan karyawan sebesar 4.45 termasuk dalam kategori tinggi. Uji validitas untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel disiplin kerja sebanyak 6 item mempunyai nilai r -hitung > 0.374 , sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan indikator dalam variabel disiplin kerja sudah dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel disiplin kerja yang dinyatakan sudah reliabel dengan nilai

Cronbach's alpha sebesar $0.799 > 0.60$ sehingga disimpulkan item pernyataan pada variabel disiplin kerja sudah dinyatakan memenuhi syarat reliabel.

Hasil analisis pengujian hipotesis tentang karakteristik organisasi pada Tabel 5.15 diperoleh nilai $\text{Sig. } (0.000) < \alpha (0.05)$ maka dapat ditarik kesimpulan berpengaruh signifikan serta diputuskan H_{a3} diterima. Artinya, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya disiplin kerja pada usaha rumah makan maka kinerja karyawan juga akan meningkat terutama karyawan saling mendukung dan menjaga profesionalisme, bekerja sesuai jadwal dan prosedur, sehingga pelayanan lebih cepat dan tepat serta pelayanan yang konsisten dan ramah menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan dengan kata lain disiplin kerja mampu untuk mempengaruhi kinerja PT. Bukit Baiduri Energi.

Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Syafrina (2017) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak signifikan dan positif terhadap performa karyawan. Karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal karena adanya penerapan aturan disiplin kerja dari perusahaan, yang berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga mendukung pencapaian target perusahaan.

5.2.4 Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi.

Hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari semua variabel yaitu variabel pengawasan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang dinyatakan sudah reliabel. Dengan ketentuan bahwa suatu instrument dikatakan reliabel, bila nilai *Cronbach alpha* > 0.60 namun sebaliknya apabila *Cronbach alpha* < 0.60 hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Sehingga disimpulkan semua variabel yang diteliti pada penelitian “Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi” sudah dikatakan semua reliabel.

Hasil analisis Uji Simultan (Uji F) pada tabel 5.16 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24.484 dan nilai *Sig* sebesar 0.000, terlihat bahwa nilai probabilitas ($0.000 < 0.05$), diputuskan H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Baiduri Energi. Sehingga memiliki artian bahwa meningkatnya pengawasan, beban kerja, disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan kata lain pengawasan, beban kerja, disiplin kerja mampu secara simultan atau bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja PT. Bukit Baiduri Energi.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu, yaitu Muhammad Akob, dkk (2021) yang berjudul pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengawasan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Eriska Br Sitepu (2024) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara dengan hasil diperoleh bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) kinerja merupakan tingkat sejauh mana seorang individu berhasil melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan hasil yang bisa diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Indikator-indikator yang terkait yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja , ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bukit Baiduri Energi mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis ini menegaskan bahwa pengawasan, beban kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Baiduri Energi.

6.2 Saran

Adapun saran yang diberi peneliti baik untuk objek penelitian ini ataupun untuk peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya fokus pada kualitas pengawasan yang diterapkan, mengingat pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terapkan sistem pengawasan fleksibel untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Meskipun beban kerja tidak berdampak buruk pada kinerja, penting untuk memantau dan mengelolanya agar seimbang. Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala untuk memastikan beban kerja tidak berlebihan dan memberikan dukungan serta sumber daya yang cukup kepada karyawan, seperti pelatihan dan alat kerja.
3. Perusahaan sebaiknya mengembangkan program untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti pelatihan dan seminar. Implementasikan sistem penghargaan untuk karyawan dengan disiplin kerja yang baik.
4. Perusahaan harus melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan tentang pengawasan dan beban kerja. Hasilnya dapat digunakan untuk perbaikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akob, Muhammad. dkk. (2021). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak*. *Journal of Management*, 4(1), 235–248. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Adiyadnya, Idewa. (2022). *Berbagai Faktor Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV. Feniks Muda Sejahtera. Sulawesi Tengah.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada. Banyumas.
- Dewi, Purnama Desilia dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press. Tangerang Selatan.
- Elisa, Latersia Br Gurusinga. (2022). *Pengaruh Pengawasan, Keselamatan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Tjokie Permata Lestari*. *Jurnal Administrasi dan Mnajemen*, 192-193
- Ghofur, Ruslan Abdul. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja BPR Syari'ah*. Edisi 1. IDEA Press. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsinah. (2022). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara. Surabaya.
- Hanief, Yulingga Nanda dan Himawanto, Wasis. (2017). *Statistik Pendidikan*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Harini, Sri dan Taufik Setiawan. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional*. *Jurnal Visionida*, 5(2), 13–23.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, Julianus. (2018). *Kognitif Ergonomi*. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM"*. Perusahaan. UNHI Press. Bali.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nazarudin. (2018). *Manajemen Strategik*. NoerFikri Offset. Palembang.
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, dan M. Budiantara. (2017). *Dasar - Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media. Yogyakarta.
- Parashakti, Ryani Dhyana dan Putriawati. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Wade Group. Ponorogo.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Penelitian Ekonomi Syariah*. Staia Press. Tempuran Magelang.
- Rafidah. (2020). *Pengaruh Modal Usaha, Lama Usaha, Dan Sikap Kewirausahaan Islami Terhadap Pendapatan Dan Kesejahteraan Keluarga Wanita Pengrajin Batik Danau Teluk Kota Jambi*. Ahlimedia Press. Malang.
- Rahmawati, S., & Sulastri, T. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 45–52.
- Rivai, A. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. *MANEGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 13.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management (13th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Rosa, Ade Tutty R. (2018). *Laskar Seni Budaya (Suatu Kajian Hasil Riset)*. Edisi 1. CV. Publishing. Bandung.
- Sadikin, Ali. dkk. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. K-Media. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, Novia Ruth. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Widina Bhakti

Persada. Bandung.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastrri, dan Onsardi. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suradi. (2020). *Beban Kerja (Teori dan Aplikasi Bata Ringan)*. CV. Nas Media Pustaka. Makassar
- Syafrina, N (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* Vol. 8, Nomor 4.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard. dkk. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2),1570–1580.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>
- Toding, Anastasya Yuyun. 2018. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Wairooy, Ali. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. *Jurnal Administrare*, 4(1), 15.
<https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Perkasa. Yogyakarta
- Wicaksono, Agung, Nurul Umiati, dan Zainal Abidin. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas KecamatanWates Kabupaten Blitar*. *Jurnal Respon Publik*. Volume 13 No 5.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BBE

I. Identitas Responden

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat menurut anda dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada identitas dan karakteristik berikut:

Nama : (Boleh dirahasiakan)

Jenis Kelamin : () L () P

Usia : () 20 – 25 () 26 – 30 () 31 - 35
() 36 – 40 () > 40 Tahun

II. Instruksi Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban pada pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I, dengan cara memberi tanda centang (\checkmark) pada kolom yang tersedia dengan jumlah skor sebagai berikut.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

1. Variabel Pengawasan (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawan					
2	Pengawasan yang dilakukan atasan saya sudah sesuai dengan standar					
3	Saya mendapat penilaian langsung dari atasan akibat dari pekerjaan saya					
4	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur					
5	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai					
6	Saya diberikan tindakan tegas oleh pimpinan apabila melanggar aturan					

2. Variabel Beban Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
3	Institusi tempat saya bekerja menawarkan pelatihan yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya					
4	Pekerjaan di tempat saya bekerja memiliki variasi tugas					
5	Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan standar pekerjaan saya					
6	Terkadang saya melakukan tugas diluar bidang pekerjaan saya					

3. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Menurut saya absensi kehadiran sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja					
3	Saya selalu mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan di Perusahaan					
4	Saya mematuhi tata tertib yang berlaku di Perusahaan					
5	Saya mampu memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabkan kepada saya					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
2	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
3	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Anggaran biaya yang dikeluarkan untuk dibidang pekerjaan saya sudah sesuai					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu dengan sedikit pengawasan					
6	Hubungan antar sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di Perusahaan					

Lampiran 2 Data Penelitian

NO	Pengawasan (X1)						Total X1	Beban Kerja (X2)						Total X2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25
2	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	5	4	4	26	5	5	5	4	5	5	29
4	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	3	3	3	21
6	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28
7	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	3	23
8	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	4	4	26
9	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	4	4	28
11	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25
12	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	3	4	22
13	4	4	4	5	3	4	24	5	5	4	4	4	4	26
14	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	5	26
15	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	4	4	4	4	23	5	4	5	4	5	4	27
17	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	5	4	5	27
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	26
19	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	5	28
21	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	5	5	4	28
22	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	5	28
23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	5	4	4	25
24	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	4	4	4	21
25	5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	4	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
27	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	5	4	5	27
28	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	4	4	26
29	4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	4	4	5	24
30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26

NO	Disiplin Kerja (X3)						Total X3	Kinerja Karyawan(Y)						Total Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	5	4	4	5	27	4	4	5	5	5	4	27
2	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	4	4	4	27
3	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	3	5	4	4	23	4	4	3	4	4	3	22
5	4	4	4	4	2	5	23	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29
7	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	4	4	26
8	4	4	4	5	5	4	26	5	4	5	5	4	4	27
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29
10	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29
12	4	5	5	4	4	4	26	4	4	3	4	4	4	23
13	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	4	4	27
14	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	4	29
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	25
17	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	5	4	4	26
19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29
20	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	4	4	4	26
21	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	5	5	27
22	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	28
23	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	3	23
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	27
26	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	4	25
27	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26
28	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	5	4	4	26
29	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	4	4	26
30	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 3 Hasil Analisis dengan SPSS v 25

Hasil Deskriptif Frekuensi Jawaban

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	18	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	19	63.3	63.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	19	63.3	63.3	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X1.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	15	50.0	50.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	16	53.3	53.3	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	19	63.3	63.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X2.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	16	53.3	53.3	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X2.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	16	53.3	53.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X3.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	13	43.3	43.3	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X3.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	13	43.3	43.3	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X3.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	13	43.3	43.3	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X3.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	14	46.7	46.7	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X3.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	15	50.0	50.0	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		X3.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	14	46.7	46.7	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	14	46.7	46.7	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	56.7	56.7	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	20	66.7	66.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas dan Reliabel

1. Variabel Pengawasan

		Correlations						
		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.439*	.287	.332	.466**	.252	.671**
	Sig. (2-tailed)		.015	.124	.073	.009	.179	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.439*	1	.322	.505**	.298	.283	.665**
	Sig. (2-tailed)	.015		.083	.004	.109	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.287	.322	1	.569**	.490**	.472**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.124	.083		.001	.006	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.332	.505**	.569**	1	.351	.380*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.073	.004	.001		.057	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.466**	.298	.490**	.351	1	.462*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.009	.109	.006	.057		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.252	.283	.472**	.380*	.462*	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.179	.130	.009	.038	.010		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.671**	.665**	.739**	.727**	.742**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

2. Variabel Beban Kerja Correlations

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.586**	.650**	.178	.308	.181	.692**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.346	.098	.338	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.586**	1	.381*	.425*	.344	.563**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001		.038	.019	.063	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.650**	.381*	1	.354	.381*	.230	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.055	.038	.221	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.178	.425*	.354	1	.319	.464**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.346	.019	.055		.086	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.308	.344	.381*	.319	1	.474**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.098	.063	.038	.086		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.181	.563**	.230	.464**	.474**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.338	.001	.221	.010	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.692**	.791**	.701**	.637**	.677**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.792	6
------	---

3. Variabel Displin Kerja

Correlations

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.474**	.529**	.194	.357	.422*	.690**
	Sig. (2-tailed)		.008	.003	.305	.053	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.474**	1	.529**	.291	.357	.422*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.008		.003	.119	.053	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.529**	.529**	1	.248	.229	.572**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003		.186	.224	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.194	.291	.248	1	.510**	.622**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.305	.119	.186		.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.357	.357	.229	.510**	1	.304	.667**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.224	.004		.102	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.422*	.422*	.572**	.622**	.304	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.020	.020	.001	.000	.102		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.690**	.714**	.725**	.681**	.667**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

4. Variabel Kinerja Karyawan Correlations

		Correlations						Total_Y
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
Y.1	Pearson Correlation	1	.621**	.312	.302	.198	.302	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.093	.105	.295	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.621**	1	.181	.172	.282	.230	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000		.338	.363	.131	.222	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.312	.181	1	.308	.181	.262	.619**
	Sig. (2-tailed)	.093	.338		.097	.338	.162	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.302	.172	.308	1	.312	.298	.616**
	Sig. (2-tailed)	.105	.363	.097		.094	.110	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.198	.282	.181	.312	1	.485**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.295	.131	.338	.094		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.302	.230	.262	.298	.485**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.105	.222	.162	.110	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.697**	.624**	.619**	.616**	.624**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

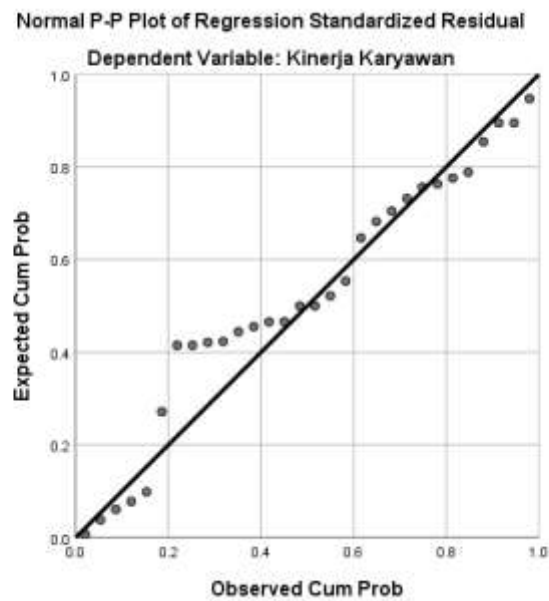
Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03561037
Most Extreme Differences	Absolute	.210
	Positive	.080
	Negative	-.210
Test Statistic		.210
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



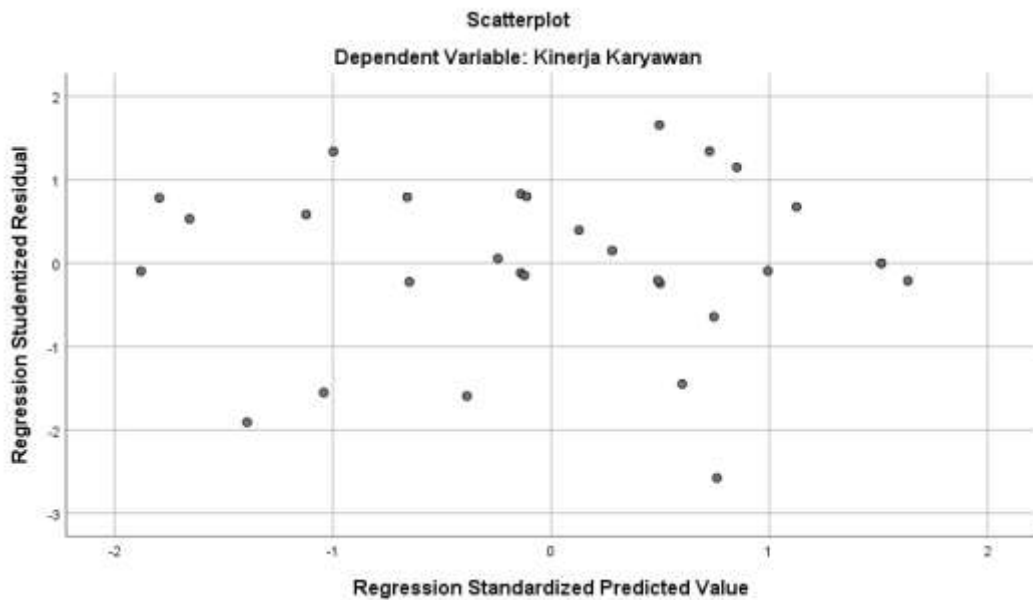
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.710	1.409
Beban Kerja	.864	1.157
Displin Kerja	.667	1.500

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Beban Kerja, Pengawasan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.739	.708	1.094

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.864	3	29.288	24.484	.000 ^b
Residual	31.102	26	1.196		
Total	118.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Pengawasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.197	2.844		1.124	.271		
	Pengawasan	.223	.105	.254	2.135	.042	.710	1.409
	Beban Kerja	.229	.088	.282	2.616	.015	.864	1.157
	Disiplin Kerja	.429	.097	.546	4.447	.000	.667	1.500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pengawasan	Beban Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.607	.00	.19	.72	.14
	3	.004	30.516	.37	.16	.07	.72
	4	.003	34.562	.63	.65	.21	.14

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.09	29.21	26.37	1.741	30
Std. Predicted Value	-1.880	1.635	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.235	.506	.391	.082	30
Adjusted Predicted Value	23.03	29.25	26.36	1.757	30
Residual	-2.688	1.771	.000	1.036	30
Std. Residual	-2.458	1.619	.000	.947	30
Stud. Residual	-2.575	1.657	.001	1.008	30
Deleted Residual	-2.950	1.856	.003	1.176	30
Stud. Deleted Residual	-2.925	1.719	-.015	1.058	30
Mahal. Distance	.369	5.251	2.900	1.528	30
Cook's Distance	.000	.161	.034	.047	30
Centered Leverage Value	.013	.181	.100	.053	30

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Lokasi Penelitian



Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



SURAT KETERANGAN PENELITIAN TUGAS AKHIR
Nomor : 42/BBE-TGR/HRGA/VIU/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, atas nama Pimpinan PT. Bukit Baiduri Energi, bersama dengan ini diterangkan bahwa:

Nama : Christya Eka Maredihta
NIM : 18.61.201.146
Asal Instansi : Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
Mulai Tanggal : 1 Desember 2022
Selesai Tanggal : 31 Desember 2022

Nama tersebut adalah benar telah selesai melaksanakan penelitian tugas akhir di PT. Bukit Baiduri Energi selama 1 bulan, sesuai surat permohonan dari Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, nomor: 083/UWGM-FE/A-SS/XI/2022 perihal permohonan izin penelitian tugas akhir mahasiswa.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tenggarong, 24 Juli 2025
PT. BUKIT BAIDURI ENERGI



FABIANUS HASIBUAN
Manager HRGA

Head Office: Jalan Sultan Iskandar 3171, Jl. 2002, Kalimantan Barat, Indonesia 76213-Indonesia, Phone: (62 21) 5887217
BBE Office 1: Jalan Jember 2002001 - 20250002, Km 43, PT. B. Bukit Baiduri Energi - Tenggarong Kalimantan Barat Indonesia - Kalimantan Tengah 75221 Phone: (0811) 811 1148