

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PETUGAS BILLER DI PT. PLN (PERSERO) ULP LEMAH ABANG**

Inna Nisawati

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : Innairawan@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 09 Juli 2024 Revisi: 6 Agustus 2024 Terbit: 5 September 2024	<i>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap petugas biller di PT. PLN (Persero) ULP Lemah Abang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kusioner secara langsung kepada petugas biller dari PT. Haleyora Powerindo. Populasi pada penelitian ini adalah 55 Petugas biller yang bertugas di PT.PLN ULP lemah Abang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau total dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel. Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja petugas biller di PT PLN (Persero) ULP Lemah Abang.</i>
Kata Kunci: <i>Disiplin Kerja, Kinerja, Pengawasan</i>	
	Abstract
Keywords: <i>Work Discipline, Supervision, Employee Performance</i>	<i>The purpose of this research is to find out whether work discipline and supervision have an influence on biller officers at PT. PLN (Persero) ULP Lemah Abang. The research method used in this research is quantitative. The data collection method was carried out by distributing questionnaires directly to biller officers from PT. Haleyora Powerindo. The population in this study were 55 biller officers who served at PT. PLN ULP Lemah Abang. This research uses a saturated or total sample by using the entire population as the sample. Based on the test results of this research, work discipline and supervision have a positive and significant influence simultaneously on the performance of biller officers at PT PLN (Persero) ULP Lemah Abang.</i>

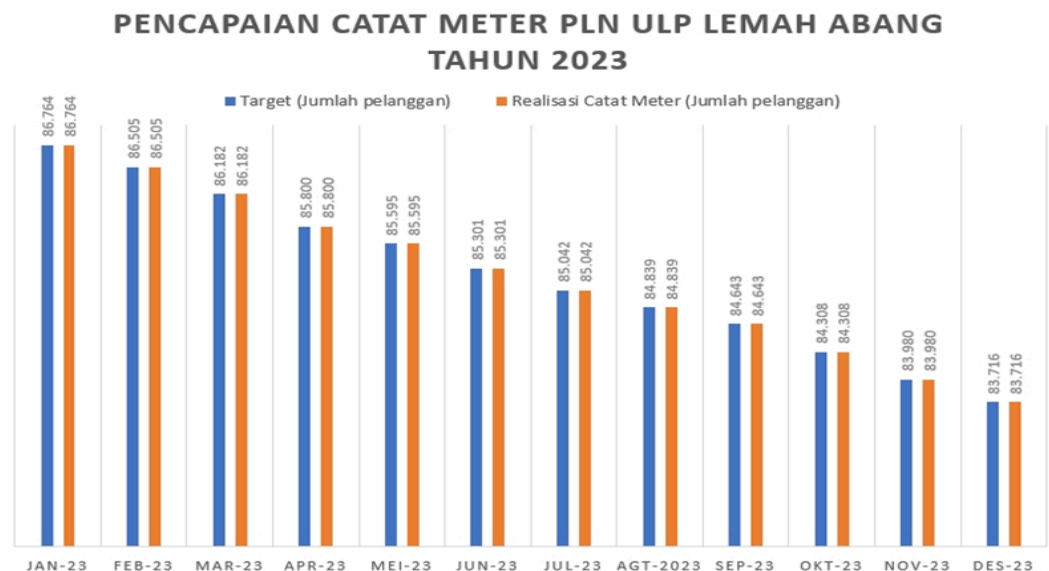
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilannya bergantung pada kinerja individunya. Orang bertindak sebagai perencana, pelaksana dan pengawas untuk mencapai tujuan perusahaan. Prosedur dan peraturan SDM harus menguntungkan semua pihak, seperti pemegang saham, manajer, dan karyawan. Faktor eksternal seperti pemasok, investor, pelanggan, pemerintah dan masyarakat juga memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Budaya yang diterapkan, nilai-nilai perusahaan dan perilaku manajemen mempunyai pengaruh yang besar dalam mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, penting untuk menjaga budaya dan etos kerja perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik (Mujiati, 2023).

PLN merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa sebagai penyalur listrik di Indonesia.Tenaga listrik yang dihasilkan kemudian disalurkan untuk kepentingan umum dalam rangka menunjang pembangunan dan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Peran PT. PLN sebagai perusahaan jasa memiliki untuk melayani masyarakat. PT. PLN (Persero) ULP Lemah Abang

merupakan salah satu kantor PLN di Indonesia yang merupakan ranting dari PT. PLN(Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Cikarang. Lokasi kantor berada wilayah kabupaten Bekasi, Jawa Barat. PT. PLN ULP Lemah Abang memiliki tugas melayani masyarakat yang berada di wilayah kabupaten Bekasi. Wilayah kerja PT. PLN ULP Lemah Abang terdiri beberapa kecamatan yang tersebar di beberapa Kecamatan di Kabupaten Bekasi diantaranya Kecamatan Cikarang Utara, Cikarang Timur, Kecamatan Pebayuran, Kedungwaringin, Karangbahagia, Sukatani, dan Sukakarya.

PT. PLN(Persero) ULP Lemah Abang terus berupaya memenuhi kebutuhan sumber energi Listrik yang andal kepada para pelanggan. Ada 3 bagian di PT. PLN(Persero) ULP Lemah Abang yang terus berkolaborasi dalam menjaga keandalan penyaluran tenaga Listrik, yaitu bagian Teknik, bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan serta bagian Transaksi Energi. Sinergi yang dilakukan didasarkan pada proses bisnis Perusahaan agar energi Listrik tetap tersalurkan secara kontinyu kepada pelanggan, sehingga timbal balik dari kepuasan pelanggan adalah pendapatan Perusahaan yang sehat. PT. PLN(Persero) ULP Lemah Abang melalui anak Perusahaan PT. Haleyora Powerindo melaksanakan pencatatan meter kepada pelanggan, untuk nantinya dikalkulasikan dan ditagihkan kepada pelanggan setiap bulannya. Pelanggan yang dicatat hanya pelanggan Paskabayar, yaitu pelanggan yang pembayaran tagihannya pada akhir bulan sesuai dengan energi yang digunakan. Berikut merupakan data hasil pencatatan meter yang dilakukan oleh PT. Haleyora Powerindo selama periode semester 1 dan 2 tahun 2023.



Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Catat Meter ULP Lemah Abang Tahun 2023

Petugas Biller ULP Lemah Abang menunjukkan kinerja yang baik dalam pencatatan meter selama periode Januari hingga Desember 2023. Faktor-faktor seperti pengawasan dan disiplin kerja yang tinggi berpengaruh terhadap pencapaian target setiap bulannya sesuai penelitian oleh Rusmayanti & Musadad (2022).

Menurut Desi Kristanti et al. (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang hubungannya kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi.

Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma organisasi tertulis atau tidak tertulis, praktik kerja, sikap, dan perilaku saat ini, serta yang dianut didalam Perusahaan (Huluk, 2021).

Pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan aktivitas organisasi agar sesuai rencana (Hsb & Ramadhany, 2023). Pengawasan terhadap pekerja penting untuk menghindari penyimpangan dan memperbaiki jika terjadi ketidaksesuaian. Melalui pengawasan, manajemen dapat mengetahui kegiatan pegawai dan masalah yang muncul. Jika terjadi penyimpangan, manajemen dapat melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan agar tidak terulang.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengawasan. Kinerja yang baik dari karyawan akan mempengaruhi target dan tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam dengan menuangkannya dalam jurnal yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Petugas Biller di PT. PLN (Persero) ULP Lemah Abang”**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Secara etimologi, Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (Performance). Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya Desi Kristanti et al. (2019). Kinerja ialah hasil kerja seseorang pada suatu organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam jangka waktu tertentu yang menggambarkan seberapa baik seseorang tersebut memenuhi persyaratan dalam suatu pekerjaan (Mandalisa & Susiady, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja yang erat hubungannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberi kontribusi terhadap ekonomi. (Desi Kristanti et al., 2019).

Disiplin kerja

Disiplin merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan baik itu secara tertulis ataupun tidak tertulis ((Wahyudi, 2021). Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan-aturan organisasi (Nur Hasanah, 2019) . Disiplin kerja yaitu strategi yang digunakan manajer dalam berinteraksi dengan karyawan dalam upaya mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Desi Kristanti et al. 2019).

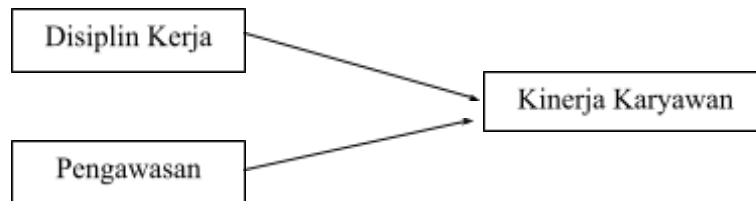
Pengawasan

Pengawasan secara umum didefinisikan sebagai proses mengawasi anggota organisasi untuk memastikan kinerja sesuai dengan tujuan. Menurut Suyitno (2021) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja dengan standar yang telah ditetapkan, serta memastikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Inu Kencana Syafie (2019: 167) dalam (Putri N, 2023) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Kerangka Pikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap kinerja petugas biller di PT.PLN ULP Lemah Abang. Berdasarkan hal tersebut maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar Kerangka Penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis menurut Sugiyono (2022) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, umusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, tetapi masih berdasarkan teori yang relevan tanpa data empiris.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Disiplin memiliki arti kepatuhan dan ketaatan terhadap nilai-nilai yang dipercaya. Apabila karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Kajian literatur mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan (Tyas & Sunuharyo 2018 ; Jayanti & Paryanti 2022). Penjelasan tersebut dapat kita tarik menjadi sebuah hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam memastikan bahwa pelaksanaan kinerja dan tujuan sebuah organisasi tercapai dengan baik dan optimal merupakan salahsatu peran penting dari Pengawasan kinerja. Dengan pengawasan kerja tingkat efektivitas dan efisiensi dalam lingkungan kerja akan meningkat yang berdampak baik terhadap kinerja. Kajian literatur mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan terhadap Kinerja karyawan (Hanik & Sayoto, 2022 ; Rosinta Romauli, 2017). Penjelasan tersebut dapat kita tarik menjadi sebuah hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Diduga Variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan Pengawasan merupakan faktor penting dalam menentukan peningkatan kinerja karyawan. Disiplin akan membentuk kualitas karyawan sedangkan pengawasan akan menjadikan kegiatan yang dilakukan menjadi terarah dan sesuai. Kajian literatur mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan (Fakhirah et al. 2022 ; Akob et al. 2021). Penjelasan tersebut dapat kita tarik menjadi sebuah hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Diduga Variabel Disiplin dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat kita rumuskan hipotesis hubungan antar variable dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) ULP Lemah Abang. Populasi di dalam penelitian ini adalah petugas Biller dari PT.Haleyora Powerindo yang bekerja di wilayah PLN Lemah Abang, dengan Teknik sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 55 Petugas. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner yang berisi butir pernyataan tertulis kepada para petugas dengan skala ukur yang digunakan yaitu likert. Metode Analisis data dengan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja	Disiplin merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan baik itu secara tertulis ataupun tidak tertulis	a. taat aturan waktu
		b. taat aturan perusahaan
		c. taat aturan prilaku dalam bekerja
		d. taat aturan lainnya
Pengawasan	Pengawasan secara umum didefinisikan sebagai proses mengawasi anggota organisasi untuk memastikan kinerja sesuai dengan tujuan	a. control masukan
		b. control prilaku
		c. control pengeluaran
		d. supervise
		e. keselarasan tujuan
Kinerja	Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya	a. kualitas
		b. kuantitas
		c. ketepatan waktu
		d. efektifitas
		e. kemandirian

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji Validitas dapat dikatakan valid atau tidak berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila nilai rhitung > ... (Nilai rtabel), maka butir pernyataan valid
2. Apabila nilai rhitung < ... (Nilai rtabel), maka butir pernyataan tidak valid.
3. r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected item – Total Correlation*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	0,735	☐ 0,266	Valid
	P2	0,701	☐ 0,266	Valid
	P3	0,884	☐ 0,266	Valid
	P4	0,880	☐ 0,266	Valid
	P5	0,853	☐ 0,266	Valid
	P6	0,769	☐ 0,266	Valid
	P7	0,853	☐ 0,266	Valid
	P8	0,659	☐ 0,266	Valid
	P9	0,875	☐ 0,266	Valid
	P10	0,681	☐ 0,266	Valid
Pengawasan (X2)	P1	0,684	☐ 0,266	Valid
	P2	0,624	☐ 0,266	Valid
	P3	0,729	☐ 0,266	Valid
	P4	0,64	☐ 0,266	Valid
	P5	0,603	☐ 0,266	Valid
	P6	0,666	☐ 0,266	Valid
	P7	0,622	☐ 0,266	Valid
	P8	0,615	☐ 0,266	Valid
	P9	0,683	☐ 0,266	Valid
	P10	0,689	☐ 0,266	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,751	☐ 0,266	Valid
	P2	0,740	☐ 0,266	Valid
	P3	0,653	☐ 0,266	Valid
	P4	0,672	☐ 0,266	Valid

	P5	0,683	□ 0,266	Valid
	P6	0,736	□ 0,266	Valid
	P7	0,706	□ 0,266	Valid
	P8	0,814	□ 0,266	Valid
	P9	0,603	□ 0,266	Valid
	P10	0,774	□ 0,266	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 27 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel Disiplin kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Kinerja (Y) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,266), dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Reabilitas

Untuk melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dikatakan reliabel atau tidak berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif dan r alpha $> 0,60$, maka pernyataan reliabel
2. Jika r alpha negatif dan r alpha $< 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized items	N of items
,929	,933	10

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji statistik reliabilitas pada 10 butir pernyataan memiliki koefisien alpha, $r = 0,933$ Dengan demikian pengukuran tingkat reliabilitas lebih besar dari nilai Cronbach Alpha 0,60, hal ini berarti seluruh pernyataan X1 dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Pengawasan

Reliability Statics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized items	N of items
,852	,853	10

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji statistik reliabilitas pada 10 butir pernyataan memiliki koefisien alpha, $r = 0,853$. Dengan demikian pengukuran tingkat reliabilitas lebih besar dari nilai Cronbach Alpha 0,60, hal ini berarti seluruh butir pernyataan X3 dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Kinerja

Reliability Statics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized items	N of items
,893	,893	10

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji statistik reliabilitas pada 10 butir pernyataan memiliki koefisien alpha, $r = 0,893$. Dengan demikian pengukuran tingkat reliabilitas lebih besar dari nilai Cronbach Alpha 0,60, hal ini berarti seluruh butir pernyataan Y (Kinerja) dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,28685490
Most Extreme Differences	Absolute		,095
	Positive		,095
	Negative		-,066
Test Statistic			,095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,236
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,225
		Upper Bound	,247

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Dari data table 5 diatas menunjukan hasil nilai Asymp.sig adalah 0,200 yang berarti lenih besar dari 0,005. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan memiliki data yang berdistribusi norm

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
1		Tolerance	VIF
	X1	,457	2,188
	X2	,457	2,188

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Berdasarkan hasil data dari tabel 6 menunjukkan bahwa variable dependent pada penelitian ini semuanya memiliki nilai tolerance $0,447 > 0,10$ dan nilai VIF $2,188 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable independent tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

COEFFICIENT					
	Unstanaridzed Coefficien		Standarized Coefficien		
	B	Std Error	Beta	t	Sig
(Constan)	2,040	1,867		1,092	,280
X1	-,076	0,51	-,297	-1,477	,146
X2	,055	0,59	,188	,937	,353

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa kedua variable independent memiliki nilai Sig. $>$ level of sig $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

COEFFICIENT					
	Unstanaridzed Coefficien		Standarized Coefficien		
	B	Std Error	Beta	t	Sig
(Constan)	1,720	3,289		,523	,603
X1	,426	,090	,454	4,708	<,001
X2	,532	,104	,493	5,109	<,001

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Analisa ini digunakan untuk memastikan ketergantungan antara variable dependent dengan lebih dari satu variable independent. Berdasarkan data tabel 8 dapat kita peroleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.720 + 0.426X_1 + 0.532X_2$$

Masing-masing koefisien variable diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien konstan (b_0) adalah 1.720. apabila tidak ada Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Pengawasan kerja (X_2) maka besarnya variabel kinerja adalah 1.720
- b) Koefisien X_1 (b_1) adalah 0.426. nilai ini menunjukkan apabila semakin tinggi Tingkat disiplin karyawan maka akan semakin tinggi pula Tingkat dari kinerja karyawan.
- c) Koefisien X_2 (b_2) adalah 0.532. nilai ini menunjukkan apabila semakin tinggi Tingkat pengawasan karyawan maka akan semakin tinggi pula Tingkat dari kinerja karyawan.

e. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F

ANOVA						
Mode		Surn of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	315,013	2	157,506	91,590	<,001
	Residual	89,424	52	1,720		
	Total	404,436	54			

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Data dari table 9 diatas menunjukkan bahwa nilai dari Sig. 0,000 < 0,05 dan niali dari Fhitung 91,590 > Ftabel 3,175 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable independent yaitu Disiplin dan Pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

f. Uji t (Parsial)

**Tabel 11. Uji t
COEFFICIENT**

	Unstanaridzed Coefficien		Standarized Coefficien		Sig
	B	Std Error	Beta	t	
(Constan)	1,720	3,289		,523	,603
X1	,426	,090	,454	4,708	<,001
X2	,532	,104	,493	5,109	<,001

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Table 10 menunjukkan bahwa :

- a) Pengaruh Sisiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung 4,708 > t tabel 2,007 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05 yang berarti HO ditolak menunjukan variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

- b) Pengaruh Pengawasan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung 5,109 > t tabel 2,009 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05 yang berarti HO ditolak menunjukan variable pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of Estimate
1	,883	,779	,770	1,311

Sumber : Data olahan SPSS 27, 2024 oleh penulis

Data dari tabel 11 menunjukkan hasil perhitungan nilai Adjusted R Square (R^2) diperoleh nilai 0,770 atau 77,0% dalam artian variable disiplin dan pengawasan kerja dapat menjelaskan variasi yang ada dalam variable kinerja sebesar 77,0% dan sisanya (100% - 77,0% = 23%) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain diluar model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dan sejalan dengan penelitian Tyas & Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan Disiplin kerja menjadikan Petugas Biller bekerja lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Hal tersebut menjadikan waktu pencatatan meter di wilayah kerja PT.PLN ULP Lemah Abang menjadi lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukan hasil bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dan sejalan dengan penelitian Hanik & Sayoto (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dokumen kargo di PT Macoline Indonesia cabang Semarang. Dengan adanya pengawasan, kinerja petugas biller menjadi lebih terukur dan jelas sehingga mempermudah dalam mencapai target pencatatan meter.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukan hasil bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dan sejalan dengan penelitian

Fakhirah et al. (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin kerja dan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Harianto (2020) juga menyatakan bahwa Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Centric Powerindo di kota batam.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas biller di PT.PLN (Persero) ULP Lemah Abang. Kemudian Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas biller di PT.PLN (Persero) ULP Lemah Abang, lalu secara bersamaan atau simultan Disiplin kerja dan pengawasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas biller di PT.PLN (Persero) ULP Lemah Abang. Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya hanya memasukan variabel Disiplin kerja dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Saran

Untuk Perusahaan tingkat disiplin kerja dari karyawan harus tetap dijaga dan ditingkatkan agar karyawan selalu memiliki rasa tanggung jawab dan taat terhadap aturan Perusahaan. Pengawasan diharapkan bisa lebih ditingkatkan agar strategi dan rencana perusahaan lebih efektif dan efisien. Kemudian untuk peneliti selanjutnya apabila melakukan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia di Lokasi yang sama diharapkan menggunakan metode yang berbeda dan variabel yang bervariasi agar penelitian lebih meluas dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Desi Kristanti, S. E. M. M., Ria Lestari Pangastuti, S. E. M. M., 228/JT/2019, A. I., & Cendekia, M. S. (2019). *KLAT-KLAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI. MEDIA SAHABAT CENDEKIA*.
<https://books.google.co.id/books?id=EbSoDwAAQBAJ>
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2), 117–124.
- Hanik, K., & Sayoto, A. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Efektivitas Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Dokumen Kargo. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 20(2), 153–161.
- Hsb, K., & Ramadhany, S. (2023). Pengaruh Briefing Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Datel Ciputat. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 15–27.
- Jayanti, I., & Paryanti, B. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. L Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2 (3), 188–197.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197.
- Mandalisa, E., & Susiady, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci. *KOLEKTIVITA*, 4(1), 11–30.

- Mujiati, N. W. (2023). Perkembangan, metode pendekatan dan tantangan manajemen sumber daya manusia. *Forum Manajemen*, 21(1), 68–86.
- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) wilayah Sulselbar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 323–337.
- Rusmayanti, H. K., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(16), 239–249.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke Tiga). Alfabeta.
- Suyitno, S. (2021). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 728–737.
- Tania Lubis, N. (n.d.). *Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat*.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265–273.