

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PALOPO

Nur Aida¹, Indra Kusdianto², Andi Rizkiyah Hasbi³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan
E-mail Correspondence: aidaum55@gmail.com

Abstrak

Sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga untuk menjalankan peran SDM, perusahaan harus melakukan pengawasan untuk memberikan kontrol, dan arahan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang sesuai rencana yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Palopo. Metode penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Palopo. Sampel dipilih melalui metode sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan model regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Palopo.

Kata kunci : Pengawasan, Kinerja Karyawan

Abstract

An organization will not run without the important role of its human resources. So that to carry out the role of HR, the company must carry out supervision to provide control, and direction to employees so that they can carry out work according to a predetermined plan. This study aims to determine the effect of supervision on the performance of employees of PT PLN (Persero) ULP Palopo. The research method is quantitative research type using primary data. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale approach. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) ULP Palopo. The sample was selected through the saturated sampling method in which all members of the population were sampled in the study. The data analysis technique uses a simple linear regression model. The results showed that supervision has a positive and significant effect on employee performance of PT PLN (Persero) ULP Palopo employees.

Keywords: Supervision, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang sangat maju dengan pesat, baik itu dalam bidang pengetahuan, ekonomi maupun teknologi menuntut setiap sumber daya manusia untuk berkualitas. Salah satu negara yang ikut andil dalam persaingan kanca internasional adalah negara Indonesia, kemajuan dunia usaha, industri yang salah satu faktor Indonesia ikut andil dalam mengambil peran. Salah satu pembangunan yang menjadi prioritas Indonesia adalah sektor industri, yang diharapkan mampu menjadi sektor yang membawahi perubahan mendasar untuk sektor lainnya.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan unsur terpenting, organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran penting yang diambil oleh sumber daya manusia, walaupun faktor yang dibutuhkan tersedia dan melimpah. Ini merupakan karena manusia unsur terpenting dalam menjalankan dan menggerakkan sebuah organisasi. Salah satu faktor

keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Dalam menjalankan sebuah organisasi dengan baik sumber daya manusia haru mempunyai perencanaan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan oleh organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi sehingga karyawan tersebut harus berperan langsung dalam perkembangan suatu organisasi, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Menurut Mannulang, (2021:172) mengatakan bahwa suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu untuk mengoreksi, dengan maksud supaya prosespekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan juga dapat dilihat sebagai bentuk dari upaya organisasi untuk melihat,dan mengamati kinerja karyawan agar sesuai dengan rencana awal yang telah di tentukan. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh organisasi, dapat menunjang efektivitas kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja sehingga mampu menunjang kelancaran pekerjaan karyawan tersebut dan tentunya pengawasan yang dilakukan akan memberikan sebuah dorongan karyawan kerja untuk melakukan pekerjaan dengan rajin sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik.

Pengawasan juga ini merupakan suatu kontrol yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kontrol, dan arahan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dan memberikan arahan agar aktivitas kerja yang dilakukan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Salah satu fungsi pengawasan ialah efektivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan maupun dalam organisasi tersebut. Sehingga dalam hal ini pengawasan dapat mengatur, memantau arah kerja, sehingga dapat memperbaiki setiap karyawan atau tenaga kerja melakukan kesalahan, yang telah di tetapkan oleh organisasi baik itu secara umum maupun secara khusus.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara indonesia yang menyediakan dan mengatur penyediaan tenaga listrik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah dan industri. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan publik yang menyediakan jasa kelistrikan sebagai perusahaan publik, PT PLN (Persero) memiliki tugas untuk meyediakan pelayanan terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. PT PLN sebagai Badan Usaha Milik Nega (BUMN) tentunya memebrikan perhatian yang serius dengan sistem sumber daya manusia dimilikinya. Agar bersaing, lembaga pemerintah dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan memepertahankan sumber daya yang berkualitas.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Palopo adalah salah satu unit

bisnis yang berlokasi di dijalan Veteran, Tomarunding, Kecamatan Wara Utara, Kota Palopo. PT PLN (Persero) Unit Layan Pelanggan (ULP) merupakan sub-unit dibawah UP3 yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Eksplorasi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. informasi kuantitatif merupakan data yang dapat diinput kedalam skala pengukuran statistik Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa normal, namun dalam angka. Informasi berasal dari informasi penting yang dikumpulkan melalui jajak pendapat yang dibulatkan oleh responden langsung sebagai objek pemeriksaan. Jajak pendapat terdiri dari pertanyaan terbuka, khususnya pertanyaan yang diidentifikasi dengan kepribadian responden dan pertanyaan tertutup, khususnya pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang dapat diakses. Pertanyaan dibuat sebagai survei menggunakan ukuran Likert 1-5, yang masing-masing membahas penilaian responden (Utami et al., 2019)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh kumpulan orang, kejadian serta sekumpulan sesuatu yang menarik yang dapat digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Semua populasi diberi kesempatan untuk mengisi kuesioner untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan semua keragaman yang ada. Penelitian menggunakan metode sensus karena seluruh populasi dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2004:78).Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo, yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena pengambilan sampel relative kecil. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan data yang berupa angka dianalisis menggunakan metode statistik. Sumber primer merupakan sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data melalui menyebar

koesioner langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat di koesioner yang dikumpulkan dari tempat penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian lapangan yang dimaksud untuk memperoleh data primer melalui koesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang akan diisi dan dijawab oleh karyawan. Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu suatu metode untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi, variabel yang memengaruhi disebut variabel bebas atau independen sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat. Jika persamaan regresi hanya memuat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut persamaan regresi sederhana. Dalam regresi sederhana, kita dapat menentukan bagaimana perubahan variabel independen dapat memengaruhi variabel terikat. Dengan persamaan umum regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = pengawasan

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), hal itu menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar mencapai subjek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang di peroleh setelah penelitian adalah data yang valid menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner (Yulia, 2019).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua sisi dengan nilai signifikan 0,05

dengan jumlah responden 30 yaitu dengan nilai r tabel dalam penelitian ini 0,361. Pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen penelitian :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir pertanyaan	R table	Nilai Kolerasi (Person correlation)	Keterangan
Pengawasan	X1.1	0,361	0,569	Valid
	X1.2	0,361	0,472	Valid
	X1.3	0,361	0,731	Valid
	X1.4	0,361	0,680	Valid
	X1.5	0,361	0,609	Valid
	X1.6	0,361	0,603	Valid
	X1.7	0,361	0,625	Valid
	X1.8	0,361	0,741	Valid
	X1.9	0,361	0,713	Valid
	X1.10	0,361	0,589	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,361	0,668	Valid
	Y2	0,361	0,617	Valid
	Y3	0,361	0,704	Valid
	Y4	0,361	0,514	Valid
	Y5	0,361	0,545	Valid
	Y6	0,361	0,708	Valid
	Y7	0,361	0,742	Valid
	Y8	0,361	0,773	Valid
	Y9	0,361	0,792	Valid
	Y10	0,361	0,717	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data statistik validitas SPSS versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 uji validitas melalui SPSS 22 dapat dilihat dari dua variabel pengawasan dan kinerja karyawan dinyatakan valid karna r hitung > r tabel

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dibuat untuk menentukan konsistensi data agar dapat diandalkan untuk jangka waktu tertentu. Jika responden atas item pernyataan stabil dan memiliki nilai alfa cronbach lebih besar dari 0,70, maka item pernyataan dapat diandalkan dan hasilnya di setujui.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	CronbachAlpa	>/<	Standar Cronbach Alpa	Hasil
1	Pengawasan	0,756	>	0,70	Reliable
2	Kinerja Karyawan	0,764	>	0,70	Reliable

Sumber : Hasil pengolahan data reabilitas SPSS versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai *cronbach alpa* sebesar 0,756, dan variabel Kinerja Karyawan nilai *cronbach alpa* sebesar 0,764. Semua nilai *cronbach alpa* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga item-item pernyataan pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian ini diuji menggunakan SPSS versi 22, yang menampilkan jumlah data (N), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviation yang dapat dilihat pada table 7

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	30	29	40	34,60	3,338
Kinerja Karyawan	30	28	40	34,07	3,610
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Pengolahan data statistic deskriptif SPSS versi 22 (2022)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai Minimum 29, nilai Maximum 40, nilai Mean 34,60 dan nilai standar devitation 3,338. Kinerja Karyawan memiliki nilai Minimum 28, nilai Maksimum 40, nilai Mean 34,07 dan nilai standar devitation 3,610.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Agus Eko Sujianto (2009) analisis regresi linear merupakan salah satu jenis metode regresi yang paling banyak digunakan. Regresi linear sederhana terdiri atas satu variabel terikat (*dependen*) dan satu variabel bebas (*independen*). Rumusan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent X = Variabel independenta = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Nilai residu (tingkat kesalahan)

Tabel 8 Hasil Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,894	5,420		1,825	,079
Pengawasan	,699	,156	,646	4,480	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Analisis Linier Sederhana SPSS Versi 22

Berdasarkan analisi regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu

$$Y = 9,894 + 0,699X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas dapat diambil suatu analisis bahwa nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik sebesar 9,894 artinya apabila Variabel pengawasan sama dengan 0 maka kinerja karyawan pada PT PLN ULP Palopo sebesar 9,894.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menggap variabel bebas lainnya konstanta. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t tabel dapat dilihat Dengan signifikansi $0,05 = 5\%$ ataujika nilai t hitung > t tabel

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t (uji parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,894	5,420		1,825	,079
Pengawasan	,699	,156	,646	4,480	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan Variabel Pengawasan memiliki nilai koefisien 0,699 nilai t hitung 4,480 > 1,701 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 jadi variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima kebenarannya.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R)² digunakan untuk menguji signifikansi persentase perubahan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai R² mendekati 1 dapat dilihat bahwa model lebih kuat dalam menjelaskan perubahan dari variabel bebas ke variabel terikat. Namun, jika nilai R² mendekati 0 maka model akan lemah dalam menjelaskan varians dari variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R)²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,397	2,804

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,397 atau 39,7% hal ini berarti nilai sebesar 0,397 atau 39,7% merupakan besarnya kemampuan model regresi (Pengawasan) dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo, maka didapatkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota palopo. Hal ini dapat dikatakan bahwa pemantauan atau pengawasan secara umum didefinisikan sebagai sarana dimana organisasi mencapai kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi, ada banyak cara yang dapat dan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi, kinerja dapat ditingkatkan dengan tepat jika pengawasan perusahaan dilakukan dengan maksimal. Dengan kata lain bahwa pengawasan ini adalah salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan dalam peningkatankinerja karyawan. penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan maupun organisasi disebabkan karna adanya pengaturan standar yang memberikan ukuran dari hasil yang ingin dicapai oleh karyawan. Selain dari pengaturan standar pengukuran juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan dimana pengukuran ini dilakukan perusahaan secara terus menerus untuk mengukur kemampuan karyawan. Membandingkan hasil yang diperoleh karyawan juga adalah salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan, ini dilakuakan dengan tujuan agar hasil kinerja karyawan dapat lebih tinggi, atau rendah atau sama dengan standar. Selain dari tiga hal tersebut tindakan (take action) juga merupakan hal yang harus diperhatikan dimana tindakan (take action) yaitu keputusan untuk melakukan tindakan korektif.

Penelitian ini selaras dengan pendapat Ratmono (2022) pengawasan atau biasa disebut pemantauan yaitu suatu kegiatan yang menyediakan atau mengukur keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkan standar yang telah di tentukan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rut Piorida (2022), yang meneliti tentang pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Berastagi. Hasil penelitian didapatkan bahwa Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Berastagi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopomaka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota Palopo.

Saran

Dalam suatu organisasi, evaluasi kinerja seorang pegawai tidak hanya dinilai dari pencapaian sasaran anggaran sehingga yang menyusun anggaran tidak merasa terbebani dengan sasaran anggaran yang telah ditetapkan. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain untuk menguji adanya kesenjangan anggaran karena dalam penelitian ini baru bisa 39,7% menjelaskan adanya Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Asfihan. (2021). *kinerja karyawan, pengertian, indikator*. <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Arum Sari, P., & Ratmono. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2).
- Baety, L., Jumi, & Taviyastuti. (2020). Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Berganda. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(2), 155–163.
<https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/438>
- Derry, prasetya m. (2020). pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 21(1), 1–9.
- Friday. (2017). *Pengertian, Fungsi dan Jenis-jenis Pengawasan (Controlling)*. <https://www.pengadaan.web.id/2017/12/pengertian-fungsi-dan-jenis-jenis-pengawasan.html>
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jom Fisip*, 1(2), 1–14.
- Juwita, S. (2017). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Cyberloafing Pada Karyawan PT Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu*.

- Maiti, & Bidinger. (2017). Pengawasan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 13–32.
- Maitimu, N. E., Lawalata, V. O., & Hariadi, T. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Ambon Kota. *Arika*, 12(2), 79–94. <https://doi.org/10.30598/arika.2018.12.2.79>
- Mastah bisnis. (2022). *pengawasan*. <https://mastahbisnis.com/pengawasan/> Mekari. (2021). *pengertian kinerja dan faktor yang mempengaruhi*. <https://mekari.com/blog/kinerja-karyawan/>
- Pada, S., Pln, P. T., Up, P., & Lasarik, Z. (2019). *Pengaruhpelatihandanpengawasan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Studi Pada PT PLN (PERSERO) UP3 Malang)*. 1–14.
- 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. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i3.1648>
- Rut Piorida Br Surbakti, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 22(1), 25–39.
- Saputra, R. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Setiahadi, M. A., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 21–34.
- Utami, gunawan gianita, Soeti, yani ari, Hartanti, N., & Rotua, sitorus riris. (2019). pengaruh komitmen organisasi dan cuberloafing terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (sop). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7(2), 18–33.
- Yani, A. S. dan G. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Pada Kopega PLN Sektor Priok Jakarta). *Media Manajemen Jasa*, 3(2), 21–32.