



## **PENGARUH PERENCANAAN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI MADIUN**

**Nanda Putri Briliyanti\***

[nandabriliyanti4@gmail.com](mailto:nandabriliyanti4@gmail.com)

**F. Anif Farida\***

[idaflorent@yahoo.co.id](mailto:idaflorent@yahoo.co.id)

Prodi manajemen Universitas Katolik WidyaMandala Surabaya Kampus Madiun

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menguji signifikansi pengaruh perencanaan kerja, pengawasan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Madiun. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik *nonprobability sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan kerja pengawasan kerja, serta penilaian kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,599 (59,9%) artinya variabel perencanaan kerja, pengawasan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan pengaruh sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam persamaan model regresi.

**Kata kunci :** *Perencanaan Kerja, Pengawasan Kerja, Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan.*

### **Abstract**

The purpose of this study is to examine the significance of the effect of work planning, work supervision and work assessment on the performance of employees of PT PLN (Persero) UPT Madiun. The sample in this study was 40 respondents with non- probability sampling technique. The results of this study indicate that the variables of work planning, work supervision, and job appraisal have a significant positive effect on employee performance. The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.599 (59.9%) meaning that the variables of work planning, work supervision and work appraisal on employee performance explain the effect of 59.9% while the remaining 40.1% is influenced by other variables that are not in the regression model equation.

**Keywords:** *Work Planning, Work Supervision, Job Appraisal, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus diselesaikan oleh manajemen perusahaan. Dengan demikian pihak manajemen harus memastikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sesuai dengan strategi yang diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Hamali (2016:10) pengelolaan sumber daya manusia perusahaan adalah sebuah proses pendekatan strategis terhadap pengembangan, ketrampilan dan motivasi karyawan melalui proses seperti perencanaan, pengawasan serta evaluasi atau melakukan penilaian secara berkala sebagai sarana peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Efektifitas kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang diberikan karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama perusahaan. Kinerja karyawan merupakan situasi yang menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan karyawan secara keseluruhan sesuai dengan standar hasil kerja (Manulang, 2005:245).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor perencanaan kerja. Dengan adanya perencanaan yang matang akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan. Menurut Listyaningsih (2014:90) perencanaan kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting yang digunakan untuk mengontrol faktor yang dapat menghambat kinerja unit serta mengontrol faktor yang dapat mendukung kerja unit perusahaan sehingga dapat meningkatkan distribusi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya perencanaan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan As'ad (2018) mengenai pengaruh perencanaan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Titipan Mas Area V Makasar yang memperoleh hasil bahwa perencanaan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perencanaan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain perencanaan kerja, pengawasan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang baik dari perusahaan akan mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan. Pengawasan kerja dilakukan perusahaan untuk mengetahui kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar, efektif dan efisien atau tidak. Menurut Terry (2014:395) pengawasan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan serta jika diperlukan menggunakan tindakan korektif sehingga hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang dibuat oleh perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rahmawati dan Guntoro (2020) mengenai pengaruh pengawasan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT Panca Karya Sentosa Cilacap, yang memperoleh hasil bahwa pengawasan kerja, keselamatan kerja serta kesehatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain perencanaan dan pengawasan, hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni penilaian kerja karyawan. Penilaian kerja merupakan poin penting perusahaan untuk melihat seberapa besar kontribusinya serta kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:87) penilaian kerja merupakan suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan seperti ketelitian karyawan melakukan tugasnya karena semakin akurat hasil kerja karyawan maka makin besar pula



nilainya bagi perusahaan. Penilaian kerja juga digunakan perusahaan untuk mengukur seberapa besar kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Tangkuman et. al (2015) mengenai penilaian kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo yang memperoleh hasil bahwa penilaian kerja, *reward*, dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Madiun merupakan salah satu kantor cabang dari PT PLN Persero yang mengurus segala aspek kelistrikan di Indonesia. Berlokasi di Jalan Thamrin Kelurahan Oro-Oro Ombo Kecamatan Kartoharjo Kota Madiun. PT PLN Persero selalu berupaya meningkatkan pelayanan kepada konsumen dengan meningkatkan kinerja karyawan. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Madiun mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya yakni dengan cara memberikan formulir manajemen unjuk kerja pegawai setiap enam bulan sekali. Formulir penilaian kinerja pegawai ini diberikan kepada seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Madiun guna meninjau hasil kerja karyawan. Prosedur pada manajemen unjuk kerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Madiun terdapat tiga langkah. Langkah pertama yakni perencanaan kerja pegawai, dimana atasan langsung mendiskusikan sasaran unit kerja individu bersama dengan karyawan. Langkah kedua yakni pengawasan kerja pegawai, dimana atasan secara langsung mengawasi kemajuan dalam pencapaian kerja serta memberikan umpan balik bagi keberhasilan kerja karyawan. Langkah ketiga yakni penilaian kerja pegawai, dimana atasan secara langsung mengisi penilaian kontribusi karyawan secara langsung.

## TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006:339) dasar kinerja karyawan yakni seberapa tinggi kontribusi yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kinerja yakni hasil kerja karyawan sesuai atau tidak dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan.

### Perencanaan Kerja

Perencanaan adalah fungsi pokok dari manajemen yang paling pertama dijalankan, karena sebelum melakukan fungsi pokok manajemen yang lainnya perusahaan harus membuat perencanaan terlebih dahulu guna pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Taufiqurokhman (2016:2) perencanaan merupakan cara berpikir yang berpusat pada masa yang akan datang, berhubungan antara tujuan dengan keputusan serta mengusahakan program serta kebijakan perusahaan.

### Pengawasan Kerja

Pengawasan atau pemantauan merupakan suatu aktivitas guna mengetahui tugas karyawan telah dikerjakan sesuai rencana perusahaan yang telah disusun, aturan serta kebijakan yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Sukarna (2011:11) pengawasan merupakan langkah perusahaan yang dilakukan secara teratur oleh atasan langsung serta sekaligus sebagai fungsi manajemen yang penting, dengan adanya pengawasan karyawan melakukan tanggung jawabnya dengan baik atau tidak.

### **Penilaian Kerja**

Penilaian kerja menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi kondisi pegawai dalam perusahaan. Yang dinilai dari penilaian kerja yakni kontribusi dari karyawan kepada perusahaan selama periode tertentu. Lebih lanjut Simamora (2007:230) menjelaskan bahwa penilaian kerja merupakan salah satu kegiatan dasar departemen sumber daya manusia yang disebut dengan penilaian karyawan, telaah kerja, serta penentuan tingkat personalia.

### **Perencanaan kerja dan Kinerja Karyawan**

Penelitian As'ad (2018) pada karyawan PT Titipan Mas Area V Makasar menyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara perencanaan kerja dengan kinerja karyawan. As'ad (2018) menjelaskan bahwa apabila perencanaan kerja disusun dengan jelas program, tata cara pelaksanaan program serta tindakan maka karyawan akan meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Fadli dan Inneke (2011) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan umumnya yang pertama dilakukan yakni harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H1: Perencanaan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### **Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Penelitian Rahmawati dan Guntoro (2020) pada karyawan lapangan PT Panca Karya Sentosa Cilacap yang menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif akan memberikan suatu jaminan yang dapat mengikat seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Menurut Toding (2016) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan pengawasan kerja secara berkala dapat mengetahui pelaksanaan pekerjaan sesuai tidaknya dengan intruksi serta mengetahui kelemahan dan kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana perusahaan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

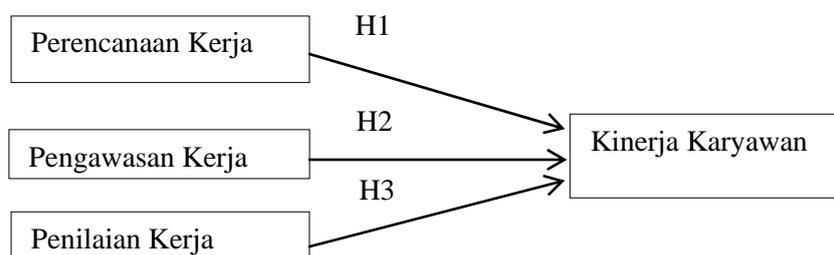
*H2 : Pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### **Penilaian Kerja dan Kinerja Karyawan**

Penelitian Tangkuman, dkk (2015) pada karyawan PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo yang menjelaskan bahwa apabila perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian kerja secara efektif dan berkala mengenai seberapa baik tingkat pekerjaan pegawai jika dibandingkan dengan standar perusahaan dan kemudian memberikan informasi pada pegawai, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wulandari, dkk (2021) penilaian kerja yang dilakukan perusahaan merupakan umpan balik bagi karyawan yang meliputi kemampuan, potensi dan keletihan karyawan yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur serta perkembangan dan peningkatan kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

*H3 : Penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Madiun dengan status kepegawain tetap yang berjumlah 40 karyawan dan sekaligus digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sumber
<b>Kinerja Karyawan</b>	a. Kualitas kerja	As'ad (2018)
	b. Kuantitas kerja	
	c. Efektivitas kerja	
	d. Efisiensi kerja	
	e. Kemandirian	
<b>Perencanaan kerja</b>	a. Menentukan tujuan kerja sesuai dengan visi dan misi	As'ad (2018)
	b. Mengambil keputusan untuk mengembangkan dasar pemikiran perusahaan.	
	c. Mengetahui proses pendukung faktor kerja unit	
	d. Mengetahui faktor penghambat proses kerja unit	
<b>Pengawasan kerja</b>	a. Pengawasan dilakukan secara langsung dan teratur	Rahmawati dan Guntoro (2020)
	b. Pen;;gawasan bersifat fleksibel	
	c. Melakukan evaluasi dan diskusi dengan bawahan	
	d. Memberikan teguran pada bawahan	
<b>Penilaian kerja</b>	a. Akurasi dan ketelitian dalam bekerja	Tangkuman et. al (2015)
	b. Meminimalkan kesalahan serta pencapaian target.	
	c. Kesesuaian kemampuan yang dimiliki pegawai.	
	d. Berinovasi dan mengambil keputusan dalam bekerja	

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif responden

Secara keseluruhan total kuesioner yang diberikan sebanyak 40 kuesioner dan sebanyak 40 kuesioner atau 100% yang kembali. Berikut disajikan karakteristik responden yang di golongkan berdasarkan: usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden		Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia</b>	21-30 tahun	22	55
	31-40 tahun	14	35
	41-50 tahun	2	5
	51-60 tahun	2	5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	
<b>Jenis kelamin</b>	Laki-laki	22	55
	Perempuan	18	45
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	
<b>Pendidikan</b>	SMA atau SMK	13	32,5
	D3	15	37,5
	S1	11	27,5
	S2	1	2,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	
<b>Lama bekerja</b>	< 5 tahun	14	35
	5-10 tahun	21	52,5
	> 10 tahun	5	12,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	

Sumber : data primer, diolah 2020 (lampiran 4)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Kode item	r hitung	Alpha hitung
<b>Perencanaan kerja</b>	PK1	0,654	0,736
	PK2	0,542	
	PK3	0,854	
	PK4	0,819	
<b>Pengawasan kerja</b>	PG1	0,738	0,752
	PG2	0,765	
	PG3	0,833	
	PG4	0,705	
<b>Penilaian kerja</b>	PN1	0,719	0,736
	PN2	0,880	
	PN3	0,793	
	PN4	0,565	
<b>Kinerja karyawan</b>	KK1	0,597	0,663
	KK2	0,761	
	KK3	0,695	
	KK4	0,709	
	KK5	0,545	

Sumber : data primer, diolah 2020 (lampiran 4)

Tabel 3 menjelaskan  $r$  hitung adalah *corrected item total correlation* pada setiap variabel item yang diukur memiliki nilai lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel (0,312) yang artinya seluruh item instrumen pengukuran yang digunakan memenuhi syarat validitas. Uji reliabel menunjukkan nilai koefisiensi  $\alpha$  dinyatakan reliabel karena nilai  $\alpha$  hitung lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,6$ ). Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel- variabel penelitian ini reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Normalitas

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

N		40
Normal	Mean	0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,82266697
Most Extreme	Absolute	,090
Differences	Positive	,090
	Negative	-,056
	Test Statistic	,090
	Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	0,200 <sup>d</sup>

Sumber: Data primer, diolah 2020 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4 hasil sari pengujian SPSS diketahui nilai signifikan sebesar 0,200  $>$  0,05 pada tabel signifikan, dengan demikian data tersebut normal.

### Uji Multikolinieritas

**Table 5 Hasil Uji Multikoleniaritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Perencanaan Kerja	0,649	1,541	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengawasan Kerja	0,705	1,418	Tidak terjadi multikolinieritas
Penilaian Kerja	0,652	1,533	Tidak terjadi

Sumber : Data Primer diolah, 2020 (lampiran 4)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 5 diketahui nilai tolerance masing-masing variabel yakni pada variabel perencanaan kerja nilai tolerance 0,649  $>$  0,10 dan nilai VIF 1,541  $<$  10. Nilai tolerance pada variabel pengawasan kerja yakni sebesar 0,705  $>$  0,10 dan nilai VIF 1,418  $<$  10. Sedang pada variabel penilaian kerja nilai tolerance sebesar 0,652  $>$  0,10 dan VIF 1,533  $<$  10. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pada pengujian ini tidak terjadi gejala multikoleniaritas pada variabel yang diteliti pada penelitian ini

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6 Uji Heterokedastisitas**

Model	Sig.
Perencanaan Kerja	0,293
Pengawasan Kerja	0,315

Penilaian Kerja	0,083
Sumber : data primer, diolah 2020 (lampiran 4)	

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dilihat dari nilai signifikansi model perencanaan kerja  $0,293 > 0,05$ , variabel pengawasan kerja  $0,315 > 0,05$ , sedangkan variabel penilaian kerja  $0,083 > 0,05$ .

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Rangkuman Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig.	Sig. Satu sisi ( $\alpha/2$ )	Keterangan
	B	Std. Error				
Perencanaan kerja	0,362	0,134	2,711	0,010	0,005	Signifikan H1 diterima
Pengawasan kerja	0,291	0,110	2,648	0,012	0,006	Signifikan H2 diterima
Penilaian kerja	0,256	0,128	2,002	0,053	0,026	Signifikan H3 diterima
R	: 0,774		R <sup>2</sup>	: 0,599		

Sumber: Data primer, diolah 2020 (Lampiran 4)

Berdasarkan persamaan tabel 6 diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 5,177 + 0,362 X_1 + 0,291 X_2 + 0,256 X_3$

#### Pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menjelaskan bahwa variabel perencanaan kerja yang diukur dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil t hitung  $2,177 > t$  tabel  $1,688$  dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menjelaskan bahwa variabel perencanaan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan antara variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan t hitung  $2,648 > t$  tabel  $1,688$  dan tingkat signifikan  $0,006 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_2$  diterima, bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan antara variabel penilaian kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan t hitung  $2,002 > t$  tabel  $1,688$  dan tingkat signifikan  $0,026 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_2$  diterima, bahwa variabel penilaian kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPILAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini yakni mengetahui bagaimana pengaruh perencanaan kerja, pengawasan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan tetap bagian kantor PT PLN (Persero) UPT Madiun. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Secara parsial perencanaan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Madiun.
- Secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Madiun.
- Secara parsial penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Madiun.

### KETERBATASAN

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yakni, penelitian yang dilakukan dengan sistem daring tanpa tatap muka. Penyebaran kuesioner yang semula menggunakan angket berubah menjadi google form.

### SARAN

Saran serta masukan dalam penelitian ini yakni :

#### **Saran Praktis (Bagi PT PLN UPT Madiun)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut merupakan saran bagi PT PLN (Persero) UPT Madiun:

- Pada perencanaan kerja perusahaan perlu lebih memperhatikan dan mempertimbangkan penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan terutama pada indikator yang memberikan pengaruh lebih besar dalam membentuk susunan perencanaan kerja tersebut sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
- Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Madiun maka akan lebih baik apabila pihak perusahaan meningkatkan dan mengevaluasi pengawasan kerja serta kualitas penilaian kerja yang dilakukan. Hal tersebut dilakukan karena dengan adanya pengawasan kerja dan penilaian kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

#### **Saran Akademis (Bagi Peneliti Selanjutnya)**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berikut saran bagi peneliti selanjutnya :

- Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian yang serupa, sebaiknya memperhatikan variabel lain yang terdapat dalam sistem unjuk kerja manajemen PT PLN (Persero) UPT Madiun yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
- Untuk memperoleh informasi mengenai kinerja karyawan sebaiknya peneliti selanjutnya menambah jumlah responden dengan melibatkan karyawan tetap bagian lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, Gunawam. 2010. *Manajemen Analisis Untuk Perancangan Strategi Perusahaan*. Yogyakarta. UPP JTIM YKPN.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, I. 2016. *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT Perawang Kencana Motor)*. JOM FISIP, 1-14.
- As'ad, A. 2018. *Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan* . Jurnal Ilmu Ekonomi, 165-182.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Edison, Anwar, & Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Alfabet.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Catatan Ketiga*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Fadli. Inneke. 2011. *Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung*. Jurnal Ekonomi.
- Ghozali, I. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handyaningrat, & Soewarno. 2011. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Haji Masagung.
- Handoko, T. 2008. *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta. Hasibuan & Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenambelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irvan Trang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo : Bina Ilmu
- Jackson Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat Kasiram, M. 2008. *Metodelogi Penelitian*. Malang: UIN Malang Pers.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Listyaningsih. 2014. *Administrasi Pembangunan, Pendekatan Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2006. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta. GI.
- Manullang , M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Ketiga*. Yogyakarta : P.O.BOX. 14 Bulaksumur
- Mathis, R., & Jackson , J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS, Pengolahan Data dan Analisis Data*. Jakarta. Anak Hebat Indonesia.

- Rahmawati, Guntoro. 2020. *Pengaruh Pengawasan, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT Panca Karya Sentosa Cilacap*. Jurnal Manajemen dan Ekonomi.
- Robbins, Stephen. P. Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta. Gramedia.
- Setiawan, A. 2014. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Siagian, & Sondang, P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, Piyama. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sritomo, W. 2006. *Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*. Surabaya: Lembaga Penerbit Institut Teknologi Sepuluh November.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Tangkuman, K., ewal, B., & Trang, I. 2015. *Penialian Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, 884-895.
- Taufiqurokhman. 2016. *Kajian Ilmu Perencanaan*. Jakarta. FISIP Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Terry, George R, & Leslie. W. Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Penerjemah G.A Tiwolu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Toding. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Wulandari, Sunarsi, dan Mas'adi. 2021. *Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak*. Jurnal Ekonomi Efektif.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.

---