

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada PT. Hyarta Danadipa Raya)

Hudratil Yaumil Husniah, Sri Nuring Wahyu, Khoiriyah Trianti

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

Email : hudratilyaumil@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data yang di dapat diolah menggunakan aplikasi statistik SPSS 16. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat di buktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,694 >$ dari $t_{tabel} 0,361$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel pengawasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, sedangkan nilai $t_{hitung} 2,368 >$ dari $t_{tabel} 0,361$ di mana secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat di buktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 22,711. $F_{tabel} 3,32$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ di mana dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline and supervision on employee performance. This type of research is quantitative. The data collection technique uses the dissemination of questionnaires. The number of samples used was 33 respondents. The sampling technique uses saturated sampling. The data can be processed using the SPSS 16 statistical application. Based on the results of the tests carried out, it partially shows that the variables of work discipline have a positive and significant effect on employee performance. This can be proven by a significant value of $0.011 < 0.05$, while the calculated value of $2.694 >$ of the t_{table} of 0.361 where partially H_0 is rejected and H_a is accepted. The supervision variable (X_2) had a positive and significant effect on employee performance and resulted in a significant value of $0.025 < 0.05$, while the calculated value of $2.368 >$ of the t_{table} 0.361 where partially H_0 was rejected and H_a was accepted. Based on the results of simultaneous tests (F) shows that the variables of work discipline (X_1) and supervision (X_2) have a significant effect on employee performance (Y). This can be proven by the calculated f_{hitung} value of 22,711. The f_{tabel} is 3.32 and the significant value is $0.000 < 0.05$ where it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords : Work Discipline, Supervision, Employee Performance

PENDAHULUAN

Membuat perusahaan besar membutuhkan modal yang sangat besar maka dari itu perusahaan besar harus memiliki manajemen tenaga kerja yang seharusnya dikelola dengan baik. Selain menjadi salah satu faktor penting keberhasilan suatu perusahaan, karyawan juga menjadi penyebab timbulnya suatu permasalahan di perusahaan itu sendiri. Masalah kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk diperbaiki. Karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi atau organisasi. Dalam melakukan kegiatan, karyawan juga membutuhkan petunjuk kerja dari organisasi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus di dukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu dibutuhkan peraturan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam sebuah organisasi, sebab kedisiplinan dikatakan baik jika pegawainya menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin kerja pada karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan yang didapat peneliti dari HRD PT. Hyarta Danadipa Raya sebagai berikut :

Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Tahun 2022

Tahun 2022	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi		
			Tanpa Keterangan	Terlambat	Cepat Pulang
Januari	37	21 hari	8	7	7
Februari	37	18 hari	6	8	6
Maret	37	22 hari	5	8	8
April	30	20 hari	4	4	3
Mei	27	18 hari	3	4	5
Juni	27	22 hari	3	3	2
Juli	33	21 hari	2	1	4

Berdasarkan tabel di atas peneliti menyimpulkan bahwa setiap bulan PT. Hyarta

Danadipa Raya tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi serta pada karyawannya setiap bulan selalu ada yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat serta cepat pulang.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern ini dibutuhkan pengawasan terhadap karyawan di berbagai perusahaan, agar menjamin sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar yang ada. Adapun pengawasan seperti yang diungkapkan oleh Sutikno (2012:58) pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan pelaksanaan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Selain itu, pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kerja sesuai rencana atau prosedur yang sudah ditetapkan. Hal ini dilakukan agar mencegah dan mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Sebagai sebuah perusahaan sangat penting untuk memperhatikan aspek kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan lebih berkembang, berkelanjutan, dan dapat bersaing di bidangnya. Setiap perusahaan pasti memiliki penilaian kinerja karyawan hal ini untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja organisasi dan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Begitu juga dengan PT. Hyarta Danadipa Raya tujuan dari evaluasi kinerja yaitu untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) serta memperbaiki kinerja karyawan. Menurut pengamatan serta wawancara kepada HRD mengenai kinerja karyawan pada PT. Hyarta Danadipa Raya dan memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan sudah bagus, akan tetapi belum optimal. Pertama ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang tidak optimal dan tidak sesuai *deadline* dikarenakan pekerjaan yang banyak sehingga karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugas dikarenakan ada tugas tambahan lainnya sedangkan tugas sebelumnya belum terselesaikan. Kedua ada juga karyawan yang lalai dalam tugasnya, sebagai contoh saat mengadakan *event* pasar data untuk *event* tersebut harus diambil dua kali untuk turun ke lapangan mencari data. Serta ada beberapa karyawan yang mengerjakan tugas di luar *jobdesk* nya di perusahaan. Ketiga kurangnya jumlah karyawan

di perusahaan yang menyebabkan banyak karyawan yang bekerja lebih dari *jobdesk* nya sehingga terjadi penumpukan kerja.

Menurut pengamatan peneliti selama kerja magang di PT. Hyarta Danadipa Raya, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya menerapkan pendisiplinan karyawan. Pendisiplinan karyawan pada PT. Hyarta Danadipa Raya pada dasarnya sudah baik, seperti memberikan keteladanan pimpinan yang baik kepada karyawan perusahaan, perusahaan juga memberikan gaji pada karyawan dengan tepat waktu serta memberikan sanksi dan hukuman yang sesuai bagi karyawan yang melanggarnya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HYARTA DANADIPA RAYA”**.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya?
2. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya?
3. Apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya?

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:95) disiplin kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Prinsip Disiplin Kerja

Menurut pendapat Husein (2000 : 39) seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.

5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Indikator Disiplin Kerja

Terdapat empat indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:94), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap aturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Pengawasan

Menurut Handoko (2016:359) definisi pengawasan adalah: “proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Pengawasan dapat disimpulkan sebagai salah satu fungsi manajemen yang juga sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi”.

Fungsi Pengawasan

Menurut Ernie dan Saefullah (2005:12) fungsi pengawasan di antaranya yaitu :

1. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
2. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
3. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2016:363) indikator pengawasan dapat diukur dari integrasi, objektif, akurat, tepat waktu, dan fleksibel. Adapun pengertiannya sebagai berikut :

1. Integrasi
2. Objektif
3. Akurat
4. Tepat waktu
5. Fleksibel

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gomez dalam Kaswan (2012:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor situasi/sistem.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Bernadin & Rusell (1993), dalam Siahaan (2007) indikator kinerja yaitu :

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timelines*
4. *Cost-Effectiveness*
5. *Need for supervisor*
6. *Interpersonal impact*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Hyarta Danadipa Raya, JL. Mayjen M.T Haryono No. 195-197, Malang Jawa Timur

Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin kerja (X1)
Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:95) disiplin kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin kerja juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.
2. Pengawasan (X2)
Menurut Handoko (2016:359) pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.
3. Kinerja karyawan (Y)
Menurut Bernadin & Russel (2007:135) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya yang berjumlah 33 orang.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan.

Sumber Data

Data Primer

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan dari hasil observasi peneliti dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya.

Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan website-website resmi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dokumen data yang didapatkan selama kerja magang yang berasal dari perusahaan untuk mendukung penelitian dan kuesioner (angket).

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila:

- 1) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
- 2) Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel}$ ($\alpha; n - 2$) $n =$ jumlah sampel
- 3) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian *reliable* atau tidak.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1. Data residual berdistribusi normal (jika nilai Asymp. Sig (2- tailed) lebih dari 0,05).
2. Data residual berdistribusi tidak normal (jika nilai Asymp. Sig (2- tailed) kurang lebih dari 0,05).

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dengan dua prediktor memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel Bebas

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pengawasan

E = Standar Error.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_a diterima.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak.

b. Uji Simultan (F)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

a. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X₁)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
X1.1	0,622	0,333	Valid
X1.2	0,503	0,333	Valid
X1.3	0,662	0,333	Valid
X1.4	0,594	0,333	Valid
X1.5	0,505	0,333	Valid
X1.6	0,757	0,333	Valid

X1.7	0,582	0,333	Valid
X1.8	0,535	0,333	Valid
X1.9	0,745	0,333	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan variabel disiplin kerja hasil dari uji validitas menggunakan SPSS 16 memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,333. Jadi semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini dikatakan valid.

b. Hasil uji validitas variabel pengawasan (X₂)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
X2.1	0,587	0,333	Valid
X2.2	0,765	0,333	Valid
X2.3	0,608	0,333	Valid
X2.4	0,773	0,333	Valid
X2.5	0,661	0,333	Valid
X2.6	0,808	0,333	Valid
X2.7	0,549	0,333	Valid
X2.8	0,701	0,333	Valid
X2.9	0,783	0,333	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan variabel pengawasan hasil dari uji validitas menggunakan SPSS 16 memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,333. Jadi semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini dikatakan valid.

c. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
Y.1	0,762	0,333	Valid
Y.2	0,627	0,333	Valid
Y.3	0,575	0,333	Valid
Y.4	0,435	0,333	Valid
Y.5	0,755	0,333	Valid
Y.6	0,644	0,333	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan variabel kinerja karyawan hasil dari uji validitas menggunakan SPSS 16 memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,333. Jadi semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	9

Pengawasan (X2)**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32001889
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.062
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.409
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996
a. Test distribution is Normal.		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9

Kinerja Karyawan (Y)**Reliability Statistics**

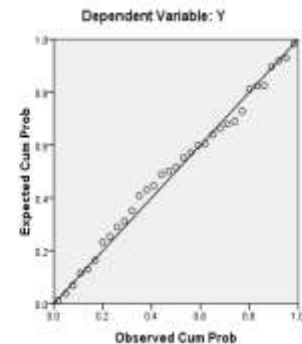
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	6

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel disiplin kerja adalah 0,753, pengawasan 0,863 dan kinerja karyawan 0,700. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel lebih dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 16 menghasilkan grafik sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil dari grafik P-P Plot dengan uji normalitas yang menggunakan grafik normalitas probability plot terlihat dan dapat diketahui bahwa data tersebar dan mengikuti diantara garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Untuk memastikan hal tersebut peneliti juga menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan tabel uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,996 yang berarti $> 0,05$ atau 5%, ini mengartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,011 < 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} 2,694 > dari t_{tabel} 0,361. Hal tersebut berarti secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel pengawasan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,025 < 0,05, sedangkan nilai t_{hitung} 2,368 > dari t_{tabel} 0,361. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84.423	2	42.212	22.711	.000 ^a
Residual	55.758	30	1.859		
Total	140.182	32			

a. Predictors: (Constant),

X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independen* (disiplin kerja dan pengawasan) yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai f_{hitung} yaitu 22,711. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} dihitung dengan cara $F_{tabel} = F(k:n-k-1) = F(2 : 33 - 2 - 1) = (2 : 30)$ kemudian dilihat dari F_{tabel} 3,32 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh signifikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.531	2.303		4.139	.000
X1	.242	.090	.445	2.694	.011
X2	.181	.077	.392	2.368	.025

a. Dependent Variable: Y

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hyarta Danadipa Raya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel disiplin kerja (X1) terdiri dari 4 indikator (Taati terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan). Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa t_{hitung} 2,694 > dari t_{tabel} 0,361 serta t_{hitung} berada pada penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2016:193) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bangun (2012) untuk mengukur kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Ketepatan waktu dan kehadiran juga merupakan bagian dari disiplin kerja Adamy (2016). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Katiandagho, C., Mandey, dkk (2014). yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dalam penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) yang meneliti dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengawasan (X2) terdiri dari 5 indikator yaitu integrasi, objektif, tepat waktu, akurat, fleksibel. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} 2,368 >$ dari $t_{tabel} 0,361$ t_{hitung} berada pada penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Hyarta Danadipa Raya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:120) menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang lebih cenderung mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pengawasan telah berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, dkk (2022) secara parsial dan simultan disiplin kerja, kompetensi kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian Marpaung dan Agustin (2013) bahwa pengawasan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu di atas. Dalam penelitian Nielwati, Prihati, dan Zuhdi fungsi pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini uji hipotesis simultan (F) variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} yaitu 22,711. Artinya secara simultan H_0 ditolak dan H_a diterima. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan melakukan pencapaian atas tujuan organisasi maupun perusahaan. Jika pengawasan dan disiplin kerja berjalan dengan efektif dan efisien maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada di sebuah perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan” maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan tanggapan jawaban dari responden mengenai variabel disiplin kerja yang telah diolah menggunakan *software* IBM SPSS 16 bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini item pertanyaan X1.2 yaitu “saya tidak pernah absen atau tanpa keterangan” mendapatkan nilai 3,94% oleh karena itu saran yang dapat diberikan peneliti untuk PT. Hyarta Danadipa Raya

untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan ialah dengan cara mengontrol para karyawan yang masih absen atau tanpa keterangan serta memberikan teguran jika ada yang masih absen atau tanpa keterangan. Serta untuk item pertanyaan X1.8 yaitu “saya menilai bahwa sanksi hukuman yang dibuat perusahaan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang diperbuat” mendapat nilai 3,54% saran yang dapat diberikan peneliti untuk ialah perusahaan dapat membuat peraturan tertulis karena perusahaan tidak mempunyai peraturan tertulis, agar peraturan lebih tertata.

2. Berdasarkan jawaban responden pada variabel pengawasan untuk item pertanyaan X2.1 yaitu “pimpinan selalu mengatur dan memantau kerja karyawan” yang mendapat nilai 3,63% peneliti memberikan saran agar pimpinan lebih sering mengatur dan memantau kerja karyawan, atau dengan cara memasang CCTV agar karyawan merasa terpantau oleh pimpinan. Untuk item pertanyaan “hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian terhadap karyawan” mendapat nilai 3,81% peneliti memberi saran agar pimpinan lebih memperhatikan penilaian karyawan sehingga kinerja karyawan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Item pertanyaan X2.3 yaitu “pimpinan tegas dalam memberikan masukan dan peringatan” mendapat nilai 3,93% peneliti memberikan saran agar pimpinan bisa lebih tegas dalam memberikan peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan. Pada item pertanyaan X2.4 yaitu “ketegasan pimpinan membuat karyawan giat dalam bekerja” mendapat nilai 3,78% peneliti memberikan saran yang sama dengan item pertanyaan X2.3 bahwa pimpinan bisa lebih tegas lagi. Item pertanyaan X2.6 yaitu “pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja” mendapat nilai 3,72% peneliti menyarankan kepada pimpinan agar pimpinan lebih memperhatikan karyawan. Pada item pertanyaan X2.7 yaitu “pimpinan selalu mengawasi agar karyawan dapat menyelesaikan target tepat waktu” mendapatkan nilai 3,75% dengan begitu peneliti memberikan saran pimpinan bisa mengawasi karyawan mungkin dengan CCTV agar karyawan bekerja sebagaimana mestinya dan dapat menyelesaikan target

yang sudah ditentukan. Item pertanyaan X2.8 yaitu “pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan” mendapat nilai 3,66% dan peneliti memberikan saran agar perusahaan mengevaluasi hasil kerja karyawan dengan cara memberikan penilaian kinerja agar karyawan mengetahui hasil kerja masing-masing. Untuk item pertanyaan X2.9 yaitu “pimpinan selalu melakukan observasi langsung di tempat sebelum pegawai melakukan pekerjaan” mendapatkan nilai terkecil 3,39% peneliti memberikan saran agar pimpinan melakukan observasi sebelum berjalannya kegiatan kerja.

3. Peneliti juga memberikan saran pada Pimpinan PT. Hyarta Danadipa Raya Malang diharapkan dapat menerapkan waskat (pengawasan melekat) yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang ketat dan dapat di pantau dengan mudah, sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat langsung dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap para karyawannya.
4. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada item pertanyaan Y.3 yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan” Saran yang dapat diberikan peneliti untuk PT. Hyarta Danadipa Raya Malang, perusahaan dapat menambah karyawan sehingga karyawan pada perusahaan tidak mengerjakan tugas di luar *jobdesk* nya dan *double job* agar para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan serta tidak menunda tugas yang sudah diberikan atasan serta peneliti juga memberikan saran agar PT. Hyarta Danadipa Raya lebih memperhatikan kerja sama antar rekan kerja sehingga para karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.
5. Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel lainnya seperti membahas kompensasi, budaya organisasi di dalam perusahaan, kepemimpinan, motivasi dan lainnya sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Almitraf, A. (2015). Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*, 3(1), 65-69.
- Bintoro, M.T. & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi DAAN. (2018). Modul III. Uji Validitas Dan Reliabilitas Statistika Terapan. Universitas Dipenogoro.
- Erni Tisnawati & Kurniawan Saefullah. (2005). Pengantar Manajemen Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Hamid, E. S., & Susilo, Y. (2011). Strategi pengembangan usaha mikro kecil dan menengah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Hani Handoko. (2016). Manajemen Sumber Edisi 2 Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., Hasibuan, S. (2000). Manajemen sumber daya manusia: pendekatan non sekuler. Indonesia: Muhammadiyah University Press bekerjasama dengan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Husein, Umar. (2000). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Prima.
- Irham Fahmi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung : alvabeta,.
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kusnita, K., Harini, dkk. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta. *Jurnal Visionida*.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbawy Adamy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian. Universitas Malikussaleh.
- Mathis Robert L and Jackson, John H. (Jimmy Sadell, Penerjemah). (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba 4.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nursan, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *BIROKRAT*, 8(2), 37-47.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kuantitatif. *Jurnal Alhashadarah Vol 17 No. 33 Januari-Juni*.
- Sugiyono. (2016). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, (2000). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanto, IG. (2000). Dasar-Dasar Manajemen Personalial. Jakarta: Pustaka Dia
- Yulianto Kadji. (2016). Metode Penelitian Ilmu Administrasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.