

Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhamad Azis Firdaus, Asti Marlina, Muawwanah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat
16162

Info Artikel

Kata Kunci:

Pengawasan, Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

ISSN (print): 1978-6387

ISSN (online): 2623-050X

Keywords:

Supervision, work discipline and employee performance .

Korespondensi Penulis:

Nama Penulis (Muhamad Azis Firdaus, Asti Marlina, Muawwanah)

Email:

Emailpenulis (azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, astimarlina@gmail.com)



Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diadakan di CV. Dede Print Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berasal dari kuisioner yang di validitas dan direliabilits dan wawancara. Metode analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²) Dalam penelitian ini pengelolaan data diolah dengan program SPSS 23 for windows. Populasi pada penelitian ini adalah 32 populasi dan jumlah sample yang diambil seluruh sampel yang ada yaitu 32 responden. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Dede Print Kota Bogor dengan hasil $1,965 < t$ tabel dan nilai signifikan sebesar $0,059 > 0,05$. sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dede Print Kota Bogor dengan hasil nilai $2,588 > 2,046$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Secara simultan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor dengan hasil nilai $3,994 > 3,32$ dan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$.

Abstract

Purpose of this study was to determine how much influence supervision and work discipline had on employee performance at CV Dede Print Bogor City, either partially or simultaneously. This research was held at CV Dede Print, Bogor City. This study uses a quantitative approach. Data collection techniques come from questionnaires that are in validity and reliability and interviews. The data analysis method used in this study is descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis testing, namely t test, f test and coefficient of determination (R²).

The population in this study were 32 populations and the number of samples taken from all existing samples was 32 respondents. The results of the analysis of this study indicate that supervision does not have a partially insignificant effect on the performance of employees of CV Dede Print Bogor City with the results of $1.965 < t$ table and a significant value of $0.059 > 0.05$. while work discipline has a

positive and significant effect on the performance of CV Dede Print employees in Bogor City with the result value of $2.588 > 2.046$ with a significance value of $0.015 < 0.05$. Simultaneously, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at CV Dede Print, Bogor City, with a value of $3.994 > 3.32$ and a significance value of $0.029 < 0.05$.

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang menjalankan perusahaan karena dengan SDM yang berkualitas pekerjaan akan selesai dengan hasil yang maksimal. Agar perusahaan berhasil mencapai tujuannya perusahaan harus bisa mengolah sumber daya manusia yang ada menjadi SDM yang berkompetensi dibidangnya, Perusahaan juga harus melaksanakan pengawasan dan disiplin kerja yang baik agar kinerja kerja karyawannya baik.

Pengawasan yang kurang baik dapat memungkinkan karyawan melakukan tindakan semaunya sendiri bahkan melanggar peraturan perusahaan. Sebaliknya jika pengawasan dilakukan dengan baik dan optimal maka pekerjaan berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang baik sesuai rencana perusahaan. Dengan adanya pengawasan perusahaan dapat memantau hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti apa saja kekurangan saat pelaksanaan pekerjaan, kesalahan karyawan saat bekerja, kelemahan cara kerjanya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan karyawan.

Peraturan yang di buat perusahaan sangat diperlukan untuk membimbing dan meningkatkan kinerja karyawan. (Marpaung & Agustin, 2013). Untuk meningkatkan disiplin kerja tidak hanya menjadi kewajiban karyawan, tetapi juga kewajiban pemimpin perusahaan. Pemimpin ini juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membimbing karyawan, oleh karena itu dengan adanya kedisiplinan diharapkan menghasilkan tenaga kerja yang efisien dan berprestasi sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membina karyawan menjadi lebih baik melalui disiplin karyawan.

Tujuan kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang didapat oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai tugas nya di perusahaan, jika perusahaan ingin karyawan memiliki kinerja yang baik perusahaan harus bisa memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hudiyani, Jayusman & Rabiah, 2019).

Pengawasan dan disiplin kerja sangat diperlukan untuk membimbing dan mendidik karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang menguntungkan perusahaan. Untuk melihat kualitas sumber daya manusia disuatu perusahaan dapat di ukur dari kinerja kerja karyawannya. Jika ingin mudah mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan harus berjalan dengan optimal.

Pada usaha CV. Dede Print Pengawasan dan disiplin kerja adalah faktor penting untuk perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu pemimpin harus melaksanakan pengawasan dengan efektif maka disiplin kerja karyawan akan baik juga sehingga karyawan dapat berprestasi dengan maksimal dalam kinerjanya. Menurut peneliti pengawasan penting dilakukan karena pasti ada saja karyawan yang menyimpang mengakibatkan visi misi yang di harapkan tidak terwujud. Tolak ukur pemimpin kepada karyawan adalah kinerja kerjanya, oleh karena itu pengawasan harus dilakukan setiap hari untuk mengevaluasi kinerja kerja karyawan. Pengawasan yang optimal kepada karyawan akan berpengaruh positif, sehingga karyawan punya keinginan dan rasa tanggung jawab

yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan

Metode Penelitian

1. Uji validitas dan reabilitas

Uji validasi merupakan pengujian untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Kuisioner yang valid adalah jika pertanyaan pada kuisioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Suatu kuisioner yang valid adalah jika mempunyai validitas tinggi yaitu korelasi r hitung $>$ r tabel dan sebaliknya instrumen yang tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel (Ghozali, 2011, hal. 52).

Uji reabilitas merupakan alat ukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisioner yang reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha metode ini diukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai dengan 1.

2. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis regresi linier. Analisis regresi linier ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Dede Print (Y).

3. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik, didalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterosdastisitas..

4. Uji t (secara parsial)

Uji statistik t membuktikan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen) dan digunakan agar mengetahui

ada atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara individual terhadap variabel terikat (dependen) yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Nasution and Pasaribu, 2020).

5. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Nasution and Pasaribu, 2020) fungsi uji f untuk mengetahui secara langsung variabel bebas (independen) (X) berpengaruh positif atau negatif dan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja) untuk menerangkan variabel dependen (kinerja). Koefisien determinasi (adjusted R) yakni angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menjelaskan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.baik.

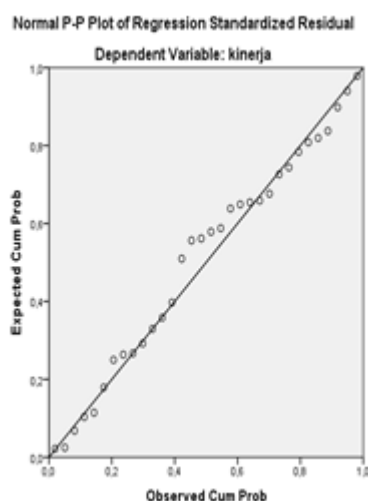
2. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji validitas dan uji reabilitas

Berdasarkan pengujian validitas menunjukkan variabel pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) yang di gunakan penelitian ini menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,2960. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel dapat diandalkan dan layak dianalisis.

Uji reabilitas Berdasarkan hasil pengujian reabilitas semua variabel adalah reliabel karena memiliki Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6 dengan demikian, setiap pertanyaan pada kuisioner dapat dianalisa lebih lanjut. Uji normalitas.



Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal karena data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain uji grafik, ada uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (k-s). Apabila nilai signifikansi dari pengujian kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2011, hal. 164). Berdasarkan tabel uji kolmogorov-smirnov diperoleh hasil output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau jauh lebih besar diatas 0,05 menunjukkan bahwa angka signifikan diatas 0,05 adalah data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar $0,842 > 0,10$ dan nilai VIF variabel bebas pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) adalah $1,188 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lain.

Uji Heterokedastisitas

Dari data diatas dapat diketahui nilai signifikansi pengawasan (X1) $0,648 > 0,05$

berarti data termasuk homogen karena diatas 0,05. Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,592 > 0,05$ yang artinya data termasuk homogen jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas sehingga asumsi persamaan baik.

Uji Hipotesis

1. Variabel Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 24,877 + 0,366 X1$$

Nilai constanta sebesar 24,877 artinya keadaan saat variabel independen pengawasan X1 sama dengan 0 maka kinerja (Y) karyawan di CV. Dede print kota bogor ada sebesar 24,877. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan (X1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,366, dapat diartikan bahwa jika variabel independen pengawasan (X1) meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 36.6% dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) dapat diketahui bahwa pengaruh variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,059 > 0,05$ dan nilai sebesar $1,965 t \text{ hitung} < t \text{ tabel } 2,046$, artinya bahwa pengawasan (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor. Hal tersebut maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 22,782 + 0,376$$

Nilai constanta sebesar 22,782 artinya keadaan saat variabel independen disiplin kerja X2 sama dengan 0 maka kinerja (Y) karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor ada sebesar 22,782.

Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,376, dapat diartikan bahwa jika variabel independen disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 37.6% dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) dapat diketahui bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai sebesar $2,588 > t$ tabel $2,046$, artinya bahwa pengawasan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di CV. Dede print kota bogor. Hal tersebut maka hipotesis Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

3. Variabel pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,862 + 0,216 + 0,306$$

Pembahasan

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

Nilai constanta adalah sebesar 16,862, artinya bahwa variabel independen yaitu pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan 0 maka kinerja (Y) karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16.862. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan (X1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,216, dapat diartikan bahwa jika variabel pengawasan (X1) meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 21.6% dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,306, dapat

diartikan bahwa jika disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 30.6% dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Dari hasil uji f dapat dilihat nilai signifikansi untuk pengaruh pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah, nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dan F hitung $3,994 > F$ tabel $3,32$ artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor. Hal tersebut maka hipotesis Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Berdasarkan hasil uji R2 (koefisien determinasi) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R square) sebesar 0,216 atau 21,6% . semakin besar angka R square maka akan semakin kuat hubungan dari tiga variabel dalam model regresi. Dan dapat disimpulkan 21,6% korelasi antara variabel kinerja (Y) terhadap pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) karyawan mempunyai hubungan dan maksudnya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. sedangkan sisanya 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Variabel pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 22,782 + 0,376$, uji t diperoleh hasil nilai $1,965 < ,046$ dengan nilai signifikan sebesar $0,059 > 0,05$, maka berada pada daerah penerimaan Ho1 sehingga Ha1 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 22,782 + 0,376$, uji t diperoleh hasil nilai $t 2,588 > 2,046$ dengan

nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, maka ada di daerah penolakan H_02 dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Dede Print Kota Bogor.

3. Variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi berganda $Y = 16,862 + 0,216 X_1 + 0,306 X_2$. Uji f dapat dilihat nilai signifikansi untuk pengaruh pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah, nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dan $F_{3,994} > 3,32$ artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Dede Print Kota Bogor. Hal tersebut maka hipotesis H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.. Uji R^2 (koefisien determinasi) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R square) sebesar $0,216$ atau $21,6\%$. semakin besar angka R square maka akan semakin kuat hubungan dari tiga variabel dalam model regresi.

Saran

1. Berkaitan dengan variabel pengawasan yang ada di perusahaan terhadap karyawan, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dengan memberikan kebebasan karyawan saat bekerja dengan cara pengawasan yang membuat nyaman karyawan, pengawasan yang tidak membuat karyawan merasa tertekan dan terlalu diawasi saat bekerja. sebaiknya pemimpin melakukan pengawasan dan pengarahan yang lebih kepada karyawan baru dan karyawan yang mengalami kesulitan saat bekerja sehingga kinerja karyawan terus meningkat

2. Berkaitan dengan variabel disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini dengan nilai skor terendah adalah pernyataan ke 3 "Pemberian sanksi pemotongan gaji karena sering absen mempengaruhi kedisiplin karyawan", maka diharapkan pemimpin lebih bijak lagi dalam mengambil keputusan kepada karyawan yang sering absen jangan asal

menjatuhkan sanksi berikan surat peringatan hingga 3 kali jika tidak ada perubahan dari karyawan tersebut bisa dijatuhkan sanksi agar memberikan efek jera dan adil setiap karyawan yang bekerja

3. Berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dengan nilai skor terendah adalah pernyataan ke 3 Hasil "kerja karyawan minim sekali kesalahan", maka diharapkan pemimpin memberikan arahan lebih kepada karyawan dengan tidak terburu-buru dan lebih teliti saat bekerja agar meminimalisir kesalahan walaupun pesanan sedang meningkat, semua ini demi kenyamanan, kepuasan konsumen dan keberlangsungan perusahaan.

Daftar Pustaka

- AHudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin. *Magenta*, 7(2), 81-90.
- Marpaung, R., & Agustin, tri dinda. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*, 8, 141-164.
- prof. dr. h edy sutrisno, M. s. (2016). manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.