



**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KHONG GUAN BISKUIT FACTORY INDONESIA LTD.**

Oleh : Nurwulan Kusuma Devi dan Alex Prilhanthara Harefa
email : nurwulankusumadevi026@gmail.com; alexprilhanthara.harefa92@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is one of the factors that plays an important role in achieving company goals and individual goals. Performance is an ability that a person has to complete a task given from a superior so that it is completed with the willingness and skills of a person. High and low performance of an employee is determined by factors that affect him directly or indirectly. Employees are the main asset of the company role in the company, namely as planning thinkers and controlling company activities. In this case, the leadership role is needed in work supervision to ensure work discipline so that employee performance increases, and increases the quantity, quality produced, timeliness, ability to work together. This research is an analytic observational study, where the researcher observes directly to the respondents by distributing questionnaires to be analyzed using quantitative research methods with a sample of fifty-seven employees who were selected randomly using systematic random sampling. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with statistical test hypothesis testing. The results of this study indicate that work supervision and discipline significantly affect employee performance.

Key words : Work supervision, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan usaha maupun nilai perusahaan dalam kemajuan bisnis. Walaupun setiap perusahaan di dukung oleh sarana dan prasarana yang mendukung, serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber dayamanusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu atau perusahaan (Dessler, 2015:30).

Efektif atau tidaknya suatu sumber daya manusia dapat dilihat dari performanya dalam kegiatan-kegiatan perusahaan, serta bagaimana *performance* yang mempengaruhi citra perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya.

Kinerja karyawan akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan dengan kuantitas dan kualitas kerja yang dihasil dengan optimal. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu kinerja karyawan yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya

tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja karyawan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja.

Sehingga pengawasan akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan, (Hasibuan, 2011:242). Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan perusahaan antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Namun pengamatan yang dilakukan peneliti di PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja karyawan, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada karyawan yang melakukan kesalahan.

Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan. Menurut peneliti pengawasan penting di PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd karena masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran sehingga visi dan misi dari kantor tidak akan tercapai. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Salah satu upaya dalam memaksimalkan

potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin karyawan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya, (Siagian, 2011:23).

PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd, melakukan absensi karyawan dengan menanda tangani daEar absensi di kepala gudang. Kemudian kepala gudang menyerahkan daEar absensi ke Administrasi Keuangan. Adapun fenomena-fenomena yang penulis jumpai di lokasi penelitian dalam hal pelaksanaan disiplin karyawan pada PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd, yaitu sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang sering tidak apel pagi dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas.
2. Selain itu juga, masih adanya karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal ini terlihat sering sepi ruangan pada saat jam kerja.
3. Masih ada karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam artian tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut.
4. Karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan karyawan mengalami kendala dalam pekerjaannya sehingga visi dan misi dari kantor itu tidak tercapai.

Dari fenomena-fenomena di atas, penulis menduga bahwa rendahnya tingkat disiplin karyawan negeri sipil pada PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd tersebut disebabkan karena belum maksimalnya penegakan disiplin dari atasan terhadap karyawan yang tidak disiplin tersebut. Hal ini didukung atas hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan pada Badan tersebut diperoleh informasi bahwa karyawan yang penulis jumpai di lokasi penelitian bahwa karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut umumnya diberikan tindakan yang tegas oleh atasan.

PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd juga selalu berupaya untuk mengembangkan kinerja karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan unggul dalam bidangnya

masing-masing. Dalam hal ini dibutuhkan peran pimpinan dalam pengawasan kerja untuk menegakkan disiplin kerja para bawahan agar kinerja karyawan meningkat, dan meningkatkan kuantitas, kualitas yang dihasilkan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama

TINJAUAN TEORI

Kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi organisasi. Kinerja dapat dipahami sebagai suatu konstruk, dimana banyak ahli memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut (Oxford Dictionary, 2018:12). Edison (2011:190) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2011:17). Menurut Siswanto dalam Muhamad Sandy (2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2011:519).

Sedangkan menurut Mathis (dalam Laksana, 2014), mendefinisikan kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap komperati.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan

seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2011:17) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari angkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- Tanggungjawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara verbal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua

fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil

Tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Sedangkan menurut Kadarisman (2015:173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2011:25), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja adalah suatu kegiatan pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan guna untuk mencapai standar dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Fungsi Pengawasan Kerja

Menurut Kadarisman (2015:194), fungsi pengawasan kerja antara lain:

- Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
- Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organiza'on*).
- Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*sta'ung*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang

bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direc'on*).

- Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku pegawai agar berusaha meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua aturan tertulis maupun tidak tertulis dan norma yang berlaku di perusahaan, menurut Rivai, (2015:444).

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehandak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan, Wiji Wahyuni, (2015:ti).

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Sutrisno (2011:89).

Hamali (2011:214) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan.

Menurut Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan di mana dia bekerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b. Ada tindakannya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tindakannya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tindakannya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tindakannya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4. Tujuan Kedisiplinan

Menurut Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:339) tujuan kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:340) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan teknik analisis jalur.

Sampel dan teknik pengambilan sampel

Sampel yang diambil sebanyak lima puluh tujuh orang dari seratus Ega puluh karyawan PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd yang dipilih

melalui *Systema/c random sampling*. Cara menentukan sampel menggunakan metode Slovin.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh tersebut akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja sebagai variabel bebas (*independent*), Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, (Sugiyono, 2010:137).

Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini menggunakan satu buah angket yang didalamnya berisi instrumen, yaitu instrumen untuk mengukur (1) Pengawasan Kerja (2) Kedisiplinan Kerja (3) Kinerja Karyawan PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas:

- a. Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- b. Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- c. Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- d. Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1.

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda maka dilakukan uji asumsi normalitas data dengan menggunakan soEware

SPSS dengan melihat nilai Kolmogorov Smirnov. Selain itu juga dilakukan uji multikolinieritas untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel bebas (*independen*). Uji simultan (uji F) dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh variabel motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari secara simultan. Sedangkan uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh antara setiap variabel independen dan dependen secara parsial.

Hasil

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa Dalam penelitian ini Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 77.881, sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk $n = 57$ sebesar 2.77. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel (α 0,05) atau $77.881 > 2.77$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.743. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74.3% Pengawasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 25.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:17ti) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan, dan motivasi. Artinya kinerja pegawai pada pengawasan pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawaimaka kinerja akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yaitu Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyandoko Putro (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sejalan dengan Harianto, Asron Saputra (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,745	3,419		2,265	,028
	Pengawasan Kerja (X1)	,592	,111	,602	5,348	,000
	Kedisiplinan Kerja (X2)	,275	,102	,303	2,695	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.745 + 0.592 X_1 + 0.275 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta intersep sebesar 7.745 menyatakan bahwa jika variabel Pengawasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2), meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 7.745.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.592. Hal ini berarti jika variabel Pengawasan Kerja (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.592, dengan asumsi variabel Pengawasan Kerja (X1) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.275. Hal ini berarti jika variabel Kedisiplinan Kerja (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.275, dengan asumsi variabel Kedisiplinan Kerja (X2) dianggap konstan.

Tabel 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,745	3,419		2,265	,028
	Pengawasan Kerja (X1)	,592	,111	,602	5,348	,000
	Kedisiplinan Kerja (X2)	,275	,102	,303	2,695	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 24.00, 2021

1) Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 24.00, maka nilai thitung untuk variabel X1 (Pengawasan Kerja) sebesar 5.348, sedangkan nilai tabel untuk N = 57 sebesar 2.002. Jadi 5.348 > 2.002, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

Pengawasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 24.00, maka nilai thitung untuk variabel X2 (Kedisiplinan Kerja) sebesar 2.695, sedangkan nilai tabel untuk N = 57 sebesar 2.002. Jadi 2.695 > 2.002, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kedisiplinan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Uji F

Tabel 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1725,722	2	862,861	77,881	,000 ^b
	Residual	598,278	54	11,079		
	Total	2324,000	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja (X2), Pengawasan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24.00, 2021

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 77.881, sedangkan Ftabel (a 0,05) untuk n = 57 sebesar 2.77. Jadi Fhitung > dari Ftabel (a 0,05) atau 77.881 > 2.77 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini Pengawasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil uji t nilai thitung untuk variabel X1 (Pengawasan Kerja) sebesar 5.348, sedangkan nilai tabel untuk N = 57 sebesar 2.002. Jadi 5.348 > 2.002, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengawasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Noor (2013:283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan teori yang dikemukakan oleh Mockler

(2012) menyatakan pengawasan yaitu usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan akan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yaitu Syaifullah, (2019) yang mengatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil uji t nilai thitung untuk variabel X2 (Kedisiplinan Kerja) sebesar 2.2195, sedangkan nilai tabel untuk $N = 57$ sebesar 2.002. Jadi $2.2195 > 2.002$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kedisiplinan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:9ti) menyatakan bahwa: "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yaitu Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyandoko Putro (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sejalan dengan Syaifullah (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 77.881, sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 57$ sebesar 2.77. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $77.881 > 2.77$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) secara bersama-

sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.743. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74.3% Pengawasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 25.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:17ti) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan, dan motivasi. Artinya kinerja pegawai pada pengawasan pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai perusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yaitu Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyandoko Putro (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sejalan dengan Hariyanto, Asron Saputra (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0.743. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74.3% Pengawasan

Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanyasebesar 25.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kedisiplinan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini masih memiliki kekurangan yaitu Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu satu variabel independen (Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Namun masih banyak variabel-variabel

lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan kemudian waktu yang singkat sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen penelitian yang dapat mempersingkat waktu penelitian yaitu dengan penyebaran kuesioner atau angket.

SARAN

1. Disarankan agar pimpinan PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd dalam menerapkan disiplin kerja, karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu/ tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas hendaknya diberi sanksi agar karyawan yang melanggar tidak mengulangi kesalahannya dan pimpinan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan menghormati keputusannya tersebut.
2. Diharapkan agar pimpinan PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia Ltd mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik. Serta karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya serta tangkas dalam menerima perintah dari pimpinan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.39ti5>
- Ahmad, J., Md. Noor, S., & Ismail, N. (2015). Investigating students' environmental knowledge, astude, practice and communication.

Asian Social Science. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n1tip284>

- Amalia, R. M., & Utami, D. Y. (2018). Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Pt. Anugerah Protecindo. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*.
- BEERS, B. (2020). *Human Capital's Impact on Investors*.
- Boujelbene, M. A., & Aûes, H. (2013). The impact of intellectual capital disclosure on cost of equity capital: A case of French ûrms. *Journal of Economics, Finance and Administra'Ve Science*, 18(34), 45–53. [https://doi.org/10.101ti/S2077-188ti\(13\)70022-2](https://doi.org/10.101ti/S2077-188ti(13)70022-2)
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pela'han dan Pengembangan*. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Dr. Kasmir M.M., M. . (201ti). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prak'k)*.
- Ghozali, I. (200ti). Ghozali, Imam. 200ti. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. In *Analisis Mul'variate dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. In *aplikasi analisis mul'variate dengan program ibm spss 19*. <https://doi.org/10.2307/1579941>
- Ghozali, I. (201ti). *Aplikasi Analisis Mul'variate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. J. (198ti). Gibson Theory of Aûordances.pdf. In *Chapter Eight The Theory of Aûordances*. Gomes, fautisno cardoso. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Widya Cipta*.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Andi*. <https://doi.org/10.25292/j.mtl.v4i1.3ti>
- Hamali, A. Y. (2018). pemahaman sumber daya manusia. In *pemahaman Manajemen sumber daya manusia*. Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyaw