

# Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra

Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyandoko Putro  
Program Studi Manajemen, STIE Kesuma Negara  
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur

## **Abstrak**

*Dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Pengawasan dan Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan metode analisis data menggunakan SPSS dengan uji statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Populasi yang di gunakan meliputi seluruh karyawan CV. Tiga Putra yang berjumlah 40 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 40 responden. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) , serta Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Kontribusi Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 94,9% sedangkan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada Pimpinan CV. Tiga Putra untuk meningkatkan dan menerapkan Pengawasan maupun Disiplin kerja yang baik agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.*

**Kata kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Semakin pesatnya arus globalisasi saat ini memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap perekonomian di suatu negara. Peraturan dan kebijakan mengenai perekonomian terus bermunculan guna mempertahankan posisi ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan suatu negara. Termasuk peraturan nasional dan peraturan internasional, seperti Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). MEA merupakan suatu kebijakan perdagangan global di lingkup Asean dimana batasan-batasan perdagangan antar negara tidak berlaku. Masyarakat ekonomi bebas untuk memasarkan produknya

keluar negeri, baik produk jasa maupun barang. Ketatnya persaingan tersebut harus diimbangi dengan kuatnya strategi perusahaan yang ada di suatu negara.

Perkembangan kebijakan tersebut mengharuskan sebuah organisasi atau perusahaan untuk beradaptasi mengikuti perkembangan yang terjadi. Perusahaan harus fleksibel terhadap perubahan tersebut agar dapat bertahan dalam ketatnya persaingan dengan kompetitor yang saat ini datang tidak hanya dalam lingkup satu negara, namun seluruh negara anggota MEA. Perusahaan harus dapat menyesuaikan kebutuhan pelanggan dengan mengupdate teknologi dan strategi sesuai dengan perubahan yang terjadi. Pengelolaan sumber daya perusahaan juga harus dioptimalkan dan diatur secara efektif dan efisien agar organisasi dapat berkembang dengan baik.

Seluruh sumber daya perusahaan harus dikelola dengan baik, termasuk di dalamnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari organisasi, karena manusia sebagai penggerak dan pengatur sumber daya perusahaan lain. Tanpa adanya manajemen yang dibuat oleh manusia, sumber daya perusahaan seperti citra perusahaan dan aset-aset perusahaan tentu tidak akan berguna bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.

CV Tiga Putra sebagai salah satu perusahaan kontruksi baja yang khusus mengerjakan rangka atap di Kota Blitar harus mempertimbangkan permasalahan manajemen sumber daya manusia. Karyawan sebagai elemen utama organisasi harus dikelola dengan baik agar jasa yang dihasilkan mampu memuaskan konsumen. Pemimpin harus mampu mengorganisasikan karyawan tersebut dengan baik untuk menjaga kualitas layanan dan memenangkan persaingan dengan perusahaan lain.

Berdasarkan fakta di lapangan, kinerja karyawan CV. Tiga Putra mengalami penurunan. Untuk kualitas jasa yang dihasilkan yakni berupa produk bangunan masih cukup bagus, namun untuk waktu penyelesaiannya terkadang tidak sesuai perencanaan. Pihak atasan dari CV. Tiga Putra sudah menyusun rencana sedemikian rupa untuk mencapai target pembangunan yang rencananya dapat terselesaikan dalam waktu tertentu, namun yang terjadi kemudian proyek tersebut tidak dapat selesai dan memerlukan tambahan waktu. Sehingga timbul penundaan pengerjaan untuk proyek selanjutnya. Apabila hal tersebut dibiarkan, tentu akan berimbas pada kepuasan pelanggan yang menurun karena terjadi keterlambatan penyelesaian proyek dan tentu akan merusak citra perusahaan. Apabila citra perusahaan buruk, maka calon konsumen akan enggan bekerja sama dengan perusahaan.

Permasalahan kinerja di CV. Tiga Putra tersebut dikarenakan pengawasan yang kurang. Pengawasan yang jarang dilakukan oleh CV. Tiga Putra mengakibatkan karyawan rentan melakukan penyimpangan pada saat proses pengerjaan proyek tersebut yang mengakibatkan proyek tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Melalui pengawasan pada pengerjaan proyek, perusahaan dapat mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien dan rencana organisasi dapat tercapai dengan baik. Tingkat keberhasilan penyelesaian proyek akan meningkat dengan adanya pengawasan.

Selain permasalahan pengawasan yang kurang, disiplin karyawan yang telah diterapkan di CV. Tiga Putra juga belum optimal. Hal tersebut mengakibatkan karyawan bekerja semaunya sendiri karena kurang adanya sanksi yang tegas yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang baik, diharapkan kinerja karyawan juga akan membaik dengan adanya perubahan tingkah laku dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan untuk bekerja sesuai dengan job diskripsinya masing-masing. Apabila permasalahan tersebut dapat teratasi dengan baik, maka

perusahaan akan mampu memenangkan persaingan dan memuaskan para konsumen jasa di CV. Tiga Putra.

CV. Tiga Putra sebagai salah satu perusahaan di bidang konstruksi baja harus memiliki strategi khusus untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dalam upayanya meningkatkan kualitas layanan jasa konstruksi baja, CV. Tiga Putra memiliki berbagai kendala yang apabila dibiarkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari pimpinan CV. Tiga Putra, permasalahan yang dominan adalah waktu pengerjaan proyek dari CV. Tiga Putra yang selesai melebihi waktu yang ditentukan.

Berdasarkan data dari CV. Tiga Putra dapat diketahui bahwa pada tahun 2016, CV. Tiga Putra menyelesaikan 108 proyek dan 11 diantaranya tidak selesai tepat waktu. Padahal pada tahun 2014 CV. Tiga Putra menyelesaikan 43 proyek, dan 100 proyek pada tahun 2015. Pada tahun 2014 dan 2015 proyek yang dikerjakan selesai tepat waktu, bahkan beberapa proyek selesai lebih awal dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh mandor terhadap bawahannya. Pada tahun 2016 CV. Tiga Putra tercatat mengerjakan 108 proyek, rata-rata setiap bulannya perusahaan ini mengerjakan 9 proyek, dan CV. Tiga Putra hanya memiliki 4 orang mandor/pengawas, sehingga di setiap proyek tidak selalu diawasi oleh mandor/pengawas. Lemahnya pengawasan tersebut membuat para pekerja rentan melakukan pelanggaran dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menurun. Pengawasan yang kurang dilakukan oleh mandor/pengawas di CV. Tiga Putra, membuat para karyawan sering melakukan kesalahan dalam pemasangan konstruksi, sehingga perusahaan menambah waktu untuk proses pembenahan dan penyelesaiannya. Di CV. Tiga Putra juga masih lemah dalam memberikan sanksi kedisiplinan terhadap karyawan yang kurang disiplin, mengakibatkan karyawan sering melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi. Karyawan sering merokok dan bermain *smartphone* pada saat jam kerja serta sering terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang dapat dilihat dari rekap absensi karyawan pada bulan Oktober sampai Desember. Perusahaan memberikan libur pada hari minggu namun masih ada karyawan yang tidak masuk kerja selain hari minggu. Perusahaan juga telah menetapkan jam masuk atau kerja karyawan tepat pukul 07.30 namun yang terjadi dilapangan karyawan yang terlambat, mereka sampai di tempat kerja pukul 07.45 bahkan sampai pukul 08.00, hal ini diketahui pengawas pada saat melakukan absensi dilapangan. Kejadian tersebut mengakibatkan penundaan pekerjaan dan proyek selesai tidak tepat waktu. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang kurang disiplin hanya berupa teguran. Perusahaan sampai saat ini belum memberikan sanksi yang lebih berat, sehingga karyawan sering melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran-pelanggaran yang berulang membuat disiplin kerja mereka menurun yang akan berakibat pada penurunan kinerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2013:2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Menurut Rivai (2010:1) "Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang

manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengendalian". Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen umum yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengendalian.

### **Pengawasan**

Menurut (Fahmi, 2016:151) "Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi". Sedangkan menurut Terry dalam Fahmi (2016:151) "*controlling can be defined as the procces of determining what is the accomplished that is the standard; what is being accomplished that is the performance, evaluation the performance and if neccesery applying corrective measure so that performance take place according to plans, that is, in conformity with the standard*". Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai (standart), apa yang dilaksanakan (pelaksanaan), menilai pelaksanaan tersebut kemudian apabila perlu dilakukan perbaikan agar pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Handoko (2009:359) "pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan menejemen tercapai". Dengan garis besar untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi ataupun perusahaan diperlukan pengawasan yang baik dari perusahaan untuk memastikan standar pelaksanaan kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Sedangkan menurut Robert J. Mockler dalam Handoko (2009 :360) "pengawasan manejemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan".

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu cara organisasi untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Proses tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga nantinya organisasi dapat mewujudkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Tipe-tipe pengawasan menurut T. Hani Handoko dalam Fahmi (2016:151):

1. Pengawasan pendahuluan
2. Pengawasan "*concurrent*"

### **Disiplin Kerja**

Keith Davies dalam Mangkunegara (2013:129: mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standarts*" yang berarti bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Robert Bacal dalam Fahmi (2016:79) "Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan". Para pemimpin organisasi harus mampu

mengkomunikasikan masalah kedisiplinan karyawan mereka agar permasalahan kinerja bisa diatasi dengan tepat.

Menurut Rivai (2009:444) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mendisiplinkan karyawan agar bekerja menaati peraturan perusahaan yang dibuat.

1. Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) ada dua tipe disiplin kerja

- a. Disiplin preventif
- b. Disiplin korektif

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2009:194) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan melekat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

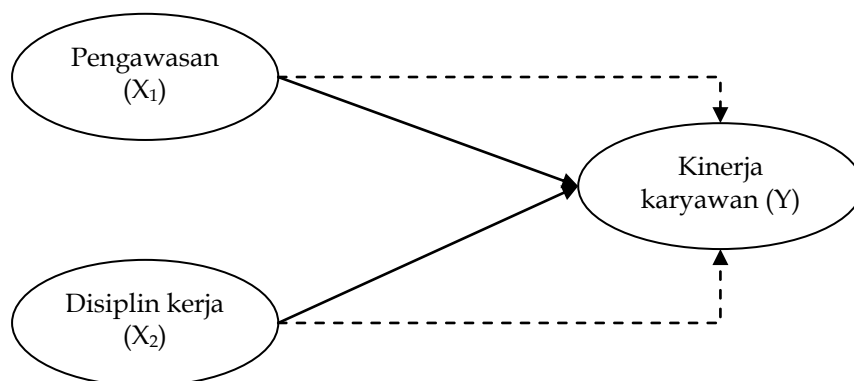
Menurut Sinambela (2016:480) “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.” Sedangkan Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Berdasarkan uraian pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *job performance/actual performance* merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan secara kuantitas maupun kualitas atas apa yang telah dikerjakannya terhadap suatu tugas yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009:67) ia mengemukakan bahwa ia sependapat dengan teori dari Keith Devis yang menyatakan bahwa faktor-faktor penentu pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan,
2. Faktor Motivasi

## Hubungan Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan



**Gambar 1.**  
Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

- > = Pengaruh parsial  
-----> = Pengaruh simultan

Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pemimpin CV. Tiga Putra untuk memastikan karyawannya telah bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan dan mencegah penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan. Sedangkan Disiplin kerja merupakan upaya-upaya yang dilakukan CV. Tiga Putra untuk menggerakkan karyawan agar bekerja sesuai standart yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan dan penerapan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

### Hipotesis penelitian

1.  $H_{a1}$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra
2.  $H_{a2}$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra
3.  $H_{a3}$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 25 September 2017 sampai dengan tanggal 30 Desember 2017. Penelitian akan dilaksanakan di CV. Tiga Putra, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi yang beralamat di Dsn. Kaotan Ds. Jeding RT.02/ RW 04 Kec. Sanankulon Kab. Blitar.

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menyajikan data secara sistematis dengan pendekatan kuantitatif yang berupa data angka-angka yang diolah dengan metode statistik. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2015:208). Dalam penelitian ini, data kuantitatif yang diperoleh kemudian digunakan untuk

mendiskripsikan atau memberi gambaran mengenai pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan CV. Tiga Putra Blitar.

### **Definisi Operasional Variabel**

Adapun variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pemimpin CV. Tiga Putra untuk memastikan karyawannya telah bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan dan mencegah penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan. Variabel pengawasan menurut Handoko (2009:362) diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan),
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan,
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata,
- d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan,
- e. Pengambilan tindakan koreksi.

#### **2. Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan upaya-upaya yang dilakukan CV. Tiga Putra untuk menggerakkan karyawan agar bekerja sesuai standart yang telah ditetapkan. Variabel disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:129) diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Disiplin preventif
- b. Disiplin korektif

#### **3. Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan CV Tiga Putra Blitar. Variabel kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tiga Putra yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan total sampling, yaitu sampel yang diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 40 orang karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Perusahaan**

CV Tiga Putra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan, khususnya mengerjakan kontruksi atap. Beralamat di Dsn. Kaotan Ds. Jeding RT.02/ RW 04 Kec. Sanankulon Kab. Blitar. Berawal pada tahun 2008, dari sebuah usaha dalam lingkup kecil yang di dirikan oleh Bapak Wisnu Ariwidodo yang mempunyai pengalaman dalam bidang pembangunan. Pada tahun itu juga beliau memberi nama perusahaannya yaitu Tiga Putra, karena beliau memiliki tiga orang anak laki-laki Dulunya perusahaan ini hanya sebagai suplier bahan bangunan saja khususnya galvalum, sekarang menjadi perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor Renovasi, Bangunan baru, serta mengerjakan plafon rumah dengan rangka galvalum. Perusahaan juga menyediakan fasilitas salah satunya yaitu konsultasi gratis kepada semua konsumen.

Dengan didukung tenaga yang terlatih dan profesional dalam bidangnya maka CV Tiga Putra selalu mengedepankan kecepatan dan kualitas barang dan jasa yang diberikan

kepada konsumen serta harga yang terbaik untuk membuat seluruh konsumen dari CV Tiga Putra merasa puas.

Banyak gedung, ruko, rumah, pabrik, gudang, sekolah dan bangunan lainya yang telah di kerjakan oleh perusahaan ini, baik yang dimulai dari desain interior, renovasi ataupun bangunan baru.

Dengan berbekal keahlian pada bidangnya maka CV Tiga Putra sangat yakin dapat mewujudkan keinginan para konsumen menjadi kenyataan dan sesuai standar, kualitas terbaik serta harga yang terjangkau.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam pengawasan, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Nilai kritis dari pengujian ini adalah 0,312 dengan  $df = n - 2$  taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis  $r_{tabel}$ . Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hal ini menunjukan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk, Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indicator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Sebuah hasil dari uji reliabilitas dikatakan baik apabila sebuah instrumen memiliki tingkat reliabilitas dengan nilai koefisien semakin mendekati angka satu. Instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien  $\alpha$  yang lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari pada 0.6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisoner adalah reliable.

### Analisis Regresi Linier Bergada

Analisis Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel pengawasan, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS.

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,348 + 0,003 X_1 + 0,927 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,348 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , maka nilai variabel Y adalah 0,348.  
Koefisien regresi variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,003 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai dari variabel Pengawasan ( $X_1$ ) memberikan kenaikan skor sebesar 0,003, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,927 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai dari variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), memberikan kenaikan skor sebesar 0,927, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.



### Uji t ( pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji pengaruh model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

#### 1. Variabel Pengawasan ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, variabel pengawasan memiliki t hitung sebesar 0,119 dan nilai signifikan sebesar 0,906. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,906 > 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_{a1}$ ) yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra”, ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diterima berbunyi “ tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra”.

#### 2. Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, variabel pengawasan memiliki t hitung sebesar 26,299 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_{a2}$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra”, diterima. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka akan tinggi pula kinerja mereka, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kinerja mereka.

### Uji F

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 365,405 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ( $H_{a3}$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra”, diterima. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjuster R*<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,949. Hal ini berarti 94,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 5,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan, dan disiplin kerja yang diterapkan oleh CV Tiga Putra secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra. Artinya meskipun perusahaan memiliki pengawasan yang semakin tinggi maka bisa jadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut bisa terjadi karena

pengawasan bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini tidak membahas variabel tersebut. Sehingga pengawasan tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tiga putra” ditolak.

Dari hasil analisis pada variabel disiplin kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tiga putra. Artinya semakin tinggi atau semakin baiknya disiplin yang diterapkan oleh perusahaan dan dapat diterima atau dijalankan oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin optimal. Semakin baik disiplin yang diterapkan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan dan begitu juga sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiga putra diterima.

Dari hasil penelitian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan, dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra. Artinya secara bersama-sama pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengawasan dan disiplin kerja tentunya tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Pengawasan tentunya dilakukan oleh pimpinan CV. Tiga Putra, dengan dilakukannya pengawasan oleh pimpinan maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Fahmi, (2016:151) Pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Selain pengawasan tersebut dengan adanya dukungan yang baik dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Robert Bacal dalam Fahmi (2016:79) Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurkocim (2016) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV .Tiga Putra dapat diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada bahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra. Artinya dalam penelitian ini pengawasan tidak bisa berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja karyawan tanpa dorongan dari variabel lain.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra. Artinya disiplin kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra. Artinya pengawasan dan disiplin memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi pengawasan dan disiplin kerja maka akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan CV. Tiga Putra  
Untuk pimpinan CV. Tiga Putra disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap karyawan dan menerapkan disiplin kerja yang baik agar karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Bagi Karyawan CV. Tiga Putra  
Untuk karyawan CV. Tiga Putra disarankan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, walaupun atasan atau mandor sedang tidak berada dilokasi, kerja sesuai job deskripsi dan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi Peneliti  
Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini, sebaiknya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain pengawasan dan disiplin kerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, penempatan kerja serta variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghizali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Progam IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2009. *Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herawati, N.L.M, Suputra, I.D.G.D & Budiasih, I.G.A.N. 2016. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (online) 5(7) 1953-1980, (<http://ojs.unud.ac.id>), diakses 18 Januari 2017
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor, J. 2013. *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya ilmiah)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta

- Siregar, S. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif (Perhitungan Manual dan SPSS)*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sondole, E.M.R., Nelwan, O.S., & Palandeng I.D..2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA (online)* 3(3) 650-659, (<http://ejournal.unsrat.ac.id>), diakses 18 Januari 2017
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung
- Yuniarsih, T & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Alfabeta. Bandung