

PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rinda Dwi Ristyowati¹⁾, Yufenti Oktafiah²⁾, Ascosenda Ika Rizqi³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail : princessdwiris@gmail.com¹⁾, oktaviavnty@gmail.com²⁾, senda.air@gmail.com³⁾

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan sebagai objek penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 32 orang. Dengan karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status perkawinan. Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS 23.0 teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikan pengaruh parsial, dan uji signifikan pengaruh simultan.

Kata kunci : *Pengawasan, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda*

Abstract

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out its functions in accordance with the responsibilities given to him. This research aims to analyse the influence of oversight and disciplinary work on the performance of employees UD. CRS Production in Pasuruan regency. This research was conducted on employees UD. CRS Production in Pasuruan Regency as the object of his research. The population in this study is all employees UD. CRS Production in Pasuruan, which amounted to 32 people. With characteristics of respondents consisting of age, sex, last education and marital status. In the processing of this research data using SPSS 23.0 data collection techniques using questionnaires. The data analysis used in this study includes a multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) test, significant partial influence test, and significant simultaneous test influence.

Keywords : *Supervision, Work Discipline, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

PENDAHULUAN

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95). Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Sarwoto (2010:94) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Selain itu menurut Imam dan Siswandi (2009:195) mengemukakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian (2011:305) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan sebagai

ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kinerja karyawan UD. CRS Production masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya lebih ditingkatkan lagi. Oleh karena itu diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada karyawan dan memberikan pengawasan yang lebih baik lagi dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan juga akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Dan untuk karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya serta tangkas dalam menerima perintah dari atasan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan (Handoko, 2012:362). Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2012) yaitu :

- a. Penetapan standar
- b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
- c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
- e. Perbaikan atas penyimpangan

Kedisiplinan Kerja

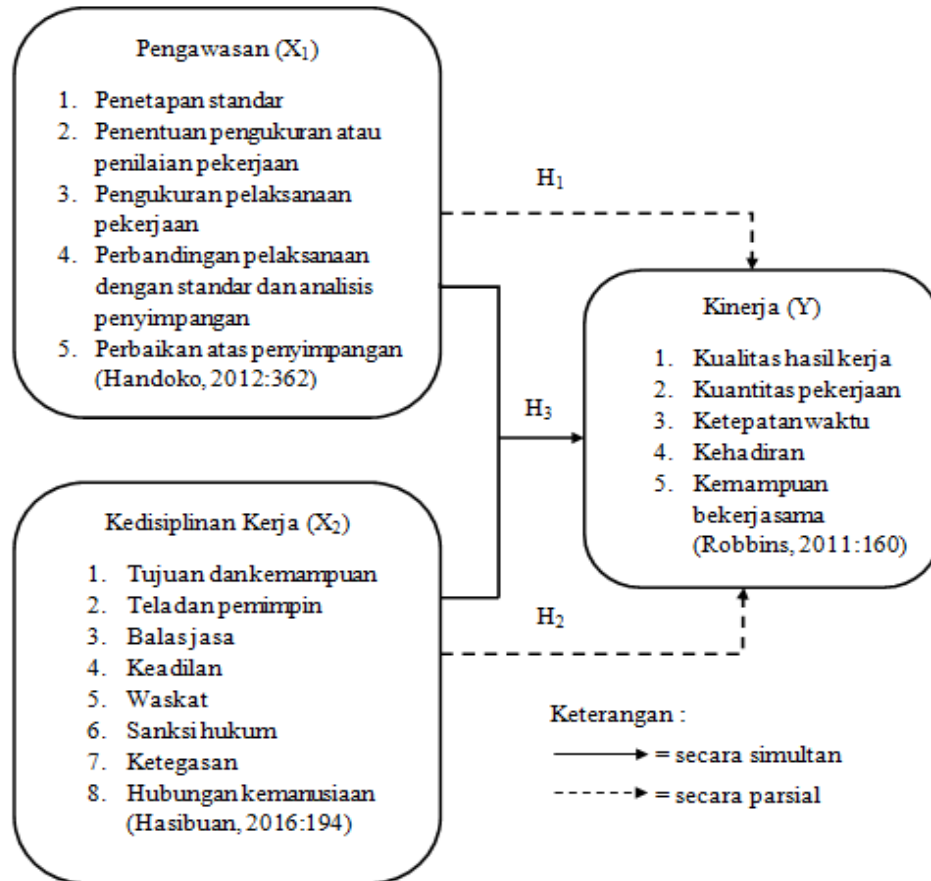
Kedisiplinan kerja adalah kepatuhan karyawan akan peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016:194). Indikator kedisiplinan kerja menurut Hasibuan (2016) adalah:

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

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2015:39). Indikator kinerja menurut Robbins (2011) terdiri dari :

- a. Kualitas hasil pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

- H_1 : Pengawasan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_2 : Kedisiplinan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_3 : Pengawasan (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UD. CRS Production yang berlokasi di Dusun Buaran RT01/RW01 Kelurahan Manikrejo Kecamatan Rejoso Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur 67181.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yaitu berjumlah 32 karyawan. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 32 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pustaka dan riset lapangan yang terdiri dari kuesioner, dokumentasi, observasi, wawancara dan triangulasi. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
Pengawasan				
1.	X _{1.1}	0,744	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,909	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,637	0,000	Valid
4.	X _{1.4}	0,835	0,000	Valid
5.	X _{1.5}	0,664	0,000	Valid
Kedisiplinan kerja				
6.	X _{2.1}	0,879	0,000	Valid
7.	X _{2.2}	0,884	0,000	Valid
8.	X _{2.3}	0,951	0,000	Valid
9.	X _{2.4}	0,936	0,000	Valid
10.	X _{2.5}	0,754	0,000	Valid
11.	X _{2.6}	0,937	0,000	Valid
12.	X _{2.7}	0,928	0,000	Valid
13.	X _{2.8}	0,908	0,000	Valid
Kinerja karyawan				
14.	Y.1	0,595	0,000	Valid
15.	Y.2	0,757	0,000	Valid
16.	Y.3	0,386	0,000	Valid
17.	Y.4	0,786	0,000	Valid
18.	Y.5	0,776	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan semua butir pernyataan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
1.	Pengawasan	0,795	0,60	Reliabel
2.	Kedisiplinan kerja	0,964	0,60	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,663	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel pengawasan, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Deskripsi Profil Responden

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	≤ 20 tahun	4	12,5%
2.	21 tahun s.d 35 tahun	20	62,5%
3.	36 tahun s.d 49 tahun	8	25,0%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas data responden berdasarkan usia dengan jumlah seluruh responden 32 orang. Dapat dilihat bahwa usia ≤ 20 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%, usia 21 tahun s.d 35 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5%, usia 36 tahun s.d 49 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%. Keadaan ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden adalah berusia 21 tahun s.d 35 tahun dimana usia tersebut merupakan usia muda. Hal ini berarti karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan kebanyakan anak muda.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	28	87,5%
2.	Wanita	4	12,5%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas data responden berdasarkan jenis kelamin, responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 28 orang dengan persentase 87,5% dan sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang bekerja di UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan adalah berjenis kelamin pria.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	32	100%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas data responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan jumlah seluruh responden 32 orang. Dapat dilihat bahwa SMA/Sederajat sebanyak 32 orang dengan persentase 100%. Keadaan ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan di UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan adalah lulusan SMA/Sederajat.

Dari tabel data responden berdasarkan status perkawinan dibawah, dengan jumlah seluruh responden 32 orang. Dapat dilihat bahwa yang berstatus belum kawin sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, sudah kawin sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5%, dan duda/janda sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan berstatus sudah kawin dengan jumlah 20 orang.

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Belum Kawin	10	31,3%
2.	Sudah Kawin	20	62,5%
3.	Duda/Janda	2	6,3%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

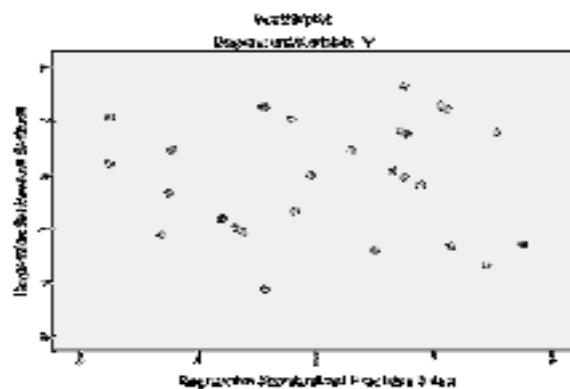
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan	0,983	1,017
Kedisiplinan Kerja	0,983	1,017

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data diatas apabila dalam scatterplot titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Linieritas

Berdasarkan dari tabel dibawah dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel pengawasan (X_1) nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,554, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} ($0,836 < 3,32$).
- b. Variabel kedisiplinan kerja (X_2) nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,663, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel kedisiplinan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} ($0,732 < 3,32$).

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

<i>Deviation from Linearity</i>	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Pengawasan	0,836	3,32	0,554
Kedisiplinan kerja	0,732	3,32	0,663
Variabel Terikat : Kinerja karyawan			
Sumber : Data primer yang diolah, 2019			

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	5,737	2,313		2,480	0,019
Pengawasan	0,518	0,096	0,687	5,420	0,000
Kedisiplinan kerja	0,112	0,038	0,372	2,935	0,006
Variabel Terikat : Kinerja karyawan					
Sumber : Data primer yang diolah, 2019					

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,737 + 0,518X_1 + 0,112X_2 + e$$

Hasil ini menjelaskan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah mengandung makna sebagai berikut :

1. $a = 5,737$ adalah konstanta yang artinya bahwa apabila semua variabel bebas pengawasan (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) adalah 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan sebesar 5,737.

2. $X_1 = 0,518$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas (X_1), koefisien regresi linier berganda positif menunjukkan pengawasan berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pengawasan yang diberikan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
3. $X_2 = 0,112$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas (X_2), koefisien regresi linier berganda positif menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
0,511	Pengawasan dan kedisiplinan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,1%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,511 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja karyawan) adalah 51,1% ditentukan oleh variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 sementara sebesar 48,9% (100% - 51,1%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Pengawasan	17,207	3,32	0,000
Kedisiplinan kerja			

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan statistik dengan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 17,207 sedangkan F_{tabel} pada α 5%, df 2, dan n 32 sebesar 3,32 hal ini berarti $F_{hitung} 17,207 > F_{tabel} 3,32$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan.

2. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
Pengawasan	5,420	2,045	0,000	0,05	H_1 diterima
Kedisiplinan kerja	2,935	2,045	0,006	0,05	H_2 diterima

Variabel Terikat : Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel pengawasan (X_1) hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} 5,420 sedangkan nilai t_{tabel} 2,045 sehingga t_{hitung} 5,420 > t_{tabel} 2,045 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kedisiplinan kerja (X_2) hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} 2,935 sedangkan nilai t_{tabel} 2,045 sehingga t_{hitung} 2,935 > t_{tabel} 2,045 atau nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima dan terbukti variabel (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji F dengan SPSS 23 F_{hitung} sebesar 17,207 sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) 5%, atau 0,05 di ketahui bahwa F_{tabel} sebesar 3,32, hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,207 > 3,32$) dan diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abd. Rasyid Syamsuri (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa pengawasan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal.

Responden mengungkapkan sangat mengapresiasi langkah maupun bentuk kebijakan perusahaan terkait pengawasan yang disetarakan dengan kedisiplinan di perusahaan-perusahaan, serta pengawasan disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Dan terkait disiplin kerja responden mengungkapkan bahwa ketegasan pemimpin dalam hal pengambilan keputusan sangat dikedepankan oleh pimpinan perusahaan sehingga kinerja karyawan mampu dikontrol dan diawasi dengan baik.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji t dengan SPSS diperoleh nilai variabel (X_1) sebesar t_{hitung} 5,420 sedangkan nilai t_{tabel} 2,045 sehingga t_{hitung} 5,420 > t_{tabel} 2,045 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, terbukti variabel (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Sidanti yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Dengan demikian dalam penelitian ini pengawasan dan kedisiplinan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan, apabila karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka tujuan dalam pengawasan dapat terpenuhi dengan efektif dan efisien.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji t dengan SPSS diperoleh nilai variabel (X_2) sebesar t_{hitung} 2,935 sedangkan nilai t_{tabel} 2,045 sehingga t_{hitung} 2,935 > t_{tabel} 2,045 atau nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima dan terbukti variabel (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar, serta budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dan kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Demikian dalam penelitian ini kedisiplinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh, sehingga indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan, apabila karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka tujuan dalam kedisiplinan dapat terpenuhi dengan efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengawasan (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan. Pengawasan (X_1) mempunyai pengaruh positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan. Kedisiplinan kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan. Dan berdasarkan dari hasil analisis koefisien determinasi terbukti bahwa terdapat hubungan linier atau positif dan tinggi dengan korelasi (0,737). Dengan nilai korelasi determinasi menjelaskan variabel pengawasan dan kedisiplinan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar (0,511) atau 51,1% dan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Saran

Bagi perusahaan UD. CRS Production di Kabupaten Pasuruan, melihat bahwa pengawasan memberikan pengaruh positif dan signifikan lebih besar terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, maka dari itu diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada karyawan dan memberikan pengawasan yang lebih baik lagi dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan juga akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Dan untuk karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya serta tangkas dalam menerima perintah dari atasan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik penelitian sejenis, agar kiranya dapat menambah variabel selain pengawasan dan kedisiplinan kerja, agar lebih memahami variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain komunikasi, kemampuan kerja, semangat kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen-Cet. 6*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siswandi, dan Indra Imam. 2009. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Edisi ke-2. Mitra Wicana Media. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani, T. Handoko. 2012. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Kelompok Gramedia. Jakarta.