

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA TERA AKURASI JAKARTA SELATAN

Alifah Febriani¹, Whina Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹alifahfebriani44@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02057@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of supervision and discipline on employee performance at PT. Mitra Tera Accuracy addressed Graha Mas Fatmawati Blok A.35, Jl. RS. Fatmawati No.71 South Jakarta. The type of research used is by Quantitative method. The population in the study was 60 people. Data collection techniques by means of questionnaires, observations and literature studies. Data analysis techniques with descriptive methods using Likert scales. The tests used are validity tests, reliability tests, simple linear analysis, multiple linearly, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. Based on the Partial Test, the work supervision variable (X1) has a calculated value of 2.153 and a significant value of 0.036 and a table value of 2.0024. Because the calculated value of ttable (2.153 > 2.0024) and the significant value (0.036 < 0.05), it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted meaning that there is a positive and significant influence between work supervision variables on employee performance. Strengthened by the value of the coefficient of determination of R square (R²) 0.588, it means that work supervision has a contribution to employee performance. The calculated value of the work discipline variable (X2) is 5.887 is the significance value is 0.000 and the ttable value is 2.0024. because the calculated value of Ttable (5.887 > 2.002) and the significance value (0.000 < 0.05) it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline variables on employee performance. Strengthened by the value of the coefficient of determination of R square (R²) 0.723, it means that work discipline has a contribution to employee performance. Based on the results of the f (simultaneous) test, it can be seen that there is a calculation value of 82.618 and a significance value of 0.000. The value of Ftable at the celebration rate of 5% with DFL 2 and DF2 58, then obtained Ftable 3.156. because the fcalculate ftable (82.618 > 3.156) and significant value (0.000 < 0.05) so that it can be concluded that the independent variables namely Work Supervision (X1) and Work Discipline (X2) together (simultaneously) have a significant effect on the Employee Performance Variable (Y). Strengthened by the value of the coefficient of determination of R square (R²) 0.744, it means that work supervision and work discipline have a contribution to employee performance

Keywords: Work Supervision; Work Discipline; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Mitra Tera Akurasi yang beralamatkan Graha Mas Fatmawati Blok A.35, Jl. RS. Fatmawati No.71 Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode

Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 60 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan metode deskriptif dengan menggunakan skala likert. Uji yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear sederhana, linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan Uji Parsial variabel Pengawasan kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2.153 dan nilai signifikan 0.036 serta nilai ttabel adalah 2.0024. Karena nilai thitung ttabel ($2.153 > 2.0024$) dan nilai signifikan ($0.036 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar R square (R^2) 0,588 artinya pengawasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 5.887 adalah nilai signifikansi adalah 0.000 seta nilai ttabel adalah 2.0024. karena nilai thitung Ttabel ($5.887 > 2.002$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar R square (R^2) 0,723, artinya disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f (simultan) dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 82.618 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. nilai *ftabel* pada tingkat kepercayaan 5% dengan dfl 2 dan df2 58, maka didapatkan *ftabel* 3.156. karena *fhitung* *ftabel* ($82.618 > 3.156$) dan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent yaitu Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar R square (R^2) 0.744, artinya Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada prinsipnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik jika manajemen menerapkan standar operasi prosedur yang memadai bagi karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam kegiatan kerja sehari-hari. Marioso (2019:194) "kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan. Defines Pengawasan dalam Syamsurizal, dkk (2018), dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang

mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT. Mitra Tera Akurasi dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan sebagai bagian dari siklus kegiatan manajerial merupakan bagian awal sebelum segala sesuatu kegiatan dalam perusahaan berlangsung, karena perencanaan merupakan bagian yang akan menuntun perusahaan kearah yang akan dituju. Dalam melakukan perencanaan maka pihak manajemen akan melakukannya dengan penuh pertimbangan. Salah satu hal yang harus dipertimbangkan adalah perlunya melakukan perencanaan dengan baik. Salah satu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang realistis.

Setelah perencanaan dibuat maka langkah kedua dari kegiatan tersebut adalah melakukan segala operasional perusahaan agar sesuai dengan perencanaannya. Aspek tersebut adalah pengawasan. Pengawasan adalah kegiatan manajerial yang berguna untuk melihat apakah segala sesuatu dalam perusahaan berjalan sesuai dengan perencanaan yang ada. Menurut Handoko

(2017) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya contohnya dengan cara pemberdayaan dan pengembangan SDM yang ada atau saat melakukan perekrutan karyawan. (Alam, et. al 2019).

Tabel 1.1
 Data Pra-Survei Pengawasan kerja PT. Mitra Tera Akurasi

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran (Tahun)				
		2019	2020	2021	2022	
1	SOP	Kehadiran	9	6	12	14
		Pakaian	3	5	7	6
		Kelengkapan Dokumen	6	1	4	2
2	Kode Etik	Pemalsuan waktu				
		Lembur	5	-	2	1
		Bermain HP	3	7	2	4
		Datang Terlambat	15	9	9	13
3	Surat Peringatan	SP 1	1	-	2	-
		SP 2	-	-	1	-
		SP 3	-	-	-	-

Sumber: PT. Mitra Tera Akurasi

Menurut Handoko (2016), disiplin merupakan standar organisasional yang dijalankan untuk kegiatan manajemen. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), pada dasarnya tingkat kedisiplinan dipengaruhi oleh banyak indikator yaitu teladan pemimpin, keadilan, hukuman atau sanksi serta tegasnya pimpinan. Disiplin adalah sikap moral dan etis yang menempatkan ego pribadi dibawah ego perusahaan, artinya bahwa meskipun kadang kadang tidak sejalan dengan keinginan diri pribadi namun tuntutan untuk tunduk kepada aturan perusahaan perlu dilakukan demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 1.2
 Data Pra-Survei Disiplin Kerja PT. Mitra Tera Akurasi

Tahun	Jumlah Karyawan	Evektifitas Bekerja (Hari)	Alpa (Orang)	Tingkat Absensi (%)
2019	52	240	9	4%
2020	55	240	6	3%
2021	60	240	12	5%
2022	60	240	14	6%

Sumber: PT. Mitra Tera Akurasi

Karyawan yang disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat memberi sumbangan nilai kepada organisasi dengan lebih baik dalam hal pencapaian kinerja perusahaan. Oleh karena itu disiplin karyawan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan

dalam hal seorang karyawan perlu diawasi dan diarahkan serta dimotivasi agar memiliki dan dapat menjaga disiplin kerjanya dapat lebih baik. Aspek disiplin ini dapat dilihat dari hal yang sifatnya fisik maupun nonfisik.

Namun demikian corak manajerial ini tidaklah mudah untuk diterapkan, karena mengelola kelompok manusia jauh lebih sulit daripada mengelola barang. Banyak hambatan dan tantangan dalam mengelola pengawasan kerja dan disiplin kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam aspek pengelolaan ini, pihak manajerial perlu memiliki ketrampilan atau seni mengelola manusia dengan efektif dan efisien (Lewis, 2017: 32).

Perusahaan PT Mitra Tera Akurasi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kalibrasi alat kesehatan di Jakarta. Sebagai sebuah perusahaan PT Mitra Tera Akurasi sering melakukan proyek kalibrasi yang berskala besar, tentu saja ini membuat pihak manajemen perusahaan perlu perencanaan dan pengawasan serta penerapan disiplin yang baik dan terukur agar kinerja perusahaan menjadi unggul untuk dalam kompetisi.

Kompetisi yang tinggi ini memerlukan tingkat pengawasan dan kekompakan kerja antar tim yang tinggi, perusahaan perlu menerapkan disiplin yang tinggi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja yang baru pada hari pertama mereka bekerja. Sebab, mereka tidak dapat di harapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan / procedure atau kebijakan yang ada tidak di ketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya.

Kinerja PT. Mitra Tera Akurasi yang saya amati dan teliti bahwa masih terdapat beberapa

permasalahan yang menyangkut disiplin kerja, Diantaranya terdapat terdapat beberapa masalah dalam absensi, adanya fasilitas finger print yang diperuntukkan untuk karyawan melakukan absensi, akan tetapi sampai saat ini fasilitas finger print tersebut tidak digunakan sesuai dengan peruntukannya.

Tabel 1.3
Data Pra-Survei Kinerja Karyawan PT.Mitra Tera Akurasi

Dimensi	Penilaian Kinerja %							
	2019		2020		2021		2022	
	Target	Kinerja	Target	Kinerja	Target	Kinerja	Target	Kinerja
Produktivitas	95	92	92	89	94	86	100	90
Kualitas Kerja	93	90	90	88	95	86	100	90
Ketepatan Waktu	90	88	90	88	94	85	100	89
Efektifitas dan Efisien	92	89	92	87	94	85	100	90

Sumber: PT. Mitra Tera Akurasi

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Permasalahan pada PT. Mitra Tera Akurasi kurangnya pengawasan dalam bekerja dan kurangnya disiplin kerja sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan, perusahaan tersebut akan mengalami kerugian dalam waktu dan misalnya dalam pengerjaan Kalibrasi tidak tepat waktu akibat lamanya pekerjaan dilampirkan akan berimbas ke admin untuk penerbitan sertifikat kalibrasi sesuai waktu yang ditentukan, yang menguntungkan bagi dua bela pihak antara karyawan dan perusahaan misalnya pada karyawan melakukan lembur yang imbalannya harus diberikan selain dari gaji pokok mereka, perusahaan juga akan mengalami keuntungan jika karyawannya diberi pengawasan dan disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan tersebut pastinya akan selesai tepat waktu atau bisa selesai sebelum tanggal yang ditentukan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

M Oktaviannur , Hendri Dunan , Endani Ekasari Jurnal Manajemen, Visionist, Vol. 11, Nomor 1 – Maret 2022. Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi Pemeliharaan n Dinas Pengolahan Sumber Daya Air Unit Pelayanan

Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang. Metode Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Wilayah III Mesuji Tulang Bawang.

Hendra Habiwbowo, H ari Susanta Nugraha. Diponegoro Journal Of Social and Politic Tahun 2018, Hal. 1-5. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT POLITAMA PAKINDO Kabupaten Semarang). Metode Kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual dan bersama. Saran yang diberikan yaitu PT Politama Pakindo perlu memperketat pengawasan, melakukan pengecekan hasil kerja secara rutin, menyediakan peralatan safety, serta melakukan pergantian peralatan secara berkala agar sesuai standar.

Bambang Widjanarko Susilo, Yolanda Desitawati. Jurnal Bingkai Ekonomi, JBE Vol 5 No 1 2020, pp: 97 – 105. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. UEDE INDONESIA. Metode Kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan Lingkungan Kerja dan Pengawasan secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT EUDE Indonesia. Hasil analisis uji koefisien determinasi R2 persentase dari pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah nilai adjusted R Square sebesar 29.2% yang sisanya 70.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

N.Lilis Suryani Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS. Vol. 3, No. 2, Januari 2020 Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. Metode Kuantitatif. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. QEON INTERACTI VE.

Riski Eko Ardianto, Maha Putra Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS. Vol 5, No 2 (2022) Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. Metode Kuantitatif. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi sdm, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Sri Langgeng Ratnasari, Berta Saulina L, Rona Tanjung Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021 Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode Deskriptif Kuantitatif.. peranan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ahmad Rivai MANEGGI O: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 4, Nomor 1, Maret 2021. Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian asosiatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Secara simultan, pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.

Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan Tahun III No. 8, Maret 2013 : 141 -1 64 Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau Metode deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda. Pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. Besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi i kinerja pegawai adalah sebesar 40,1%, sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Habiburahman , Eko Juanda , Defrizal. Jurnal Manajemen, Visionist, Vol. 11, Nomor 1 –

Maret 2022 Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bukit Asam Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung. Metode Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pt. Bukit Energi Servis Terpadu PLTU Pelabuhan Tarahan Lampung.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam

penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka

hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja
 Pengawasan Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	keterangan
1	X1.1	0.637	0.2542	Valid
2	X1.2	0.536	0.2542	Valid
3	X1.3	0.553	0.2542	Valid
4	X1.4	0.553	0.2542	Valid
5	X1.5	0.546	0.2542	Valid
6	X1.6	0.576	0.2542	Valid
7	X1.7	0.564	0.2542	Valid
8	X1.8	0.465	0.2542	Valid
9	X1.9	0.689	0.2542	Valid
10	X1.10	0.580	0.2542	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan data hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0.2542), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam indikator Pengawasan Kerja (X1) dinyatakan valid. Sehingga pada seluruh item pertanyaan dapat digunakan dalam model pengujian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
 Disiplin Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	rhitung	Rtabel	keterangan
1	X2.1	0.641	0.2542	Valid
2	X2.2	0.692	0.2542	Valid
3	X2.3	0.827	0.2542	Valid
4	X2.4	0.702	0.2542	Valid
5	X2.5	0.806	0.2542	Valid
6	X2.6	0.669	0.2542	Valid
7	X2.7	0.675	0.2542	Valid
8	X2.8	0.583	0.2542	Valid
9	X2.9	0.715	0.2542	Valid
10	X2.10	0.796	0.2542	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0.2542), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam indikator Pengawasan Kerja (X2) dinyatakan valid. Sehingga pada seluruh item pertanyaan dapat digunakan dalam model pengujian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
 Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	rhitung	Rtabel	keterangan
1	Y1.1	0.626	0.2542	Valid
2	Y1.2	0.774	0.2542	Valid
3	Y1.3	0.701	0.2542	Valid
4	Y1.4	0.856	0.2542	Valid
5	Y1.5	0.692	0.2542	Valid
6	Y1.6	0.870	0.2542	Valid
7	Y1.7	0.790	0.2542	Valid
8	Y1.8	0.861	0.2542	Valid
9	Y1.9	0.791	0.2542	Valid
10	Y1.10	0.599	0.2542	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0.2542), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam indikator Pengawasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Sehingga pada seluruh item pertanyaan dapat digunakan dalam model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabel
0,760	10	

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabel
0,887	10	

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabel
0,915	10	

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui bahwa semua variabel (Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai cronbachalpha $>$ 0.60 maka dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Metode Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00000000
	Std. Deviation	2,78718191
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,080
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan table 4.14 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200. karena signifikansi lebih dari 0,005. Maka disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,562	3,836		0,407	0,685	
	Pengawasan Kerja	0,334	0,155	0,240	2,153	0,036	0,360
	Disiplin Kerja	0,653	0,111	0,658	5,887	0,000	0,360

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Output hasil uji pada tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa variabel-variabel bebas yaitu Pengawasan (X1) dan Disiplin (X2) didapat nilai tolerance sebesar 0,360 yang artinya $0,360 > 0,1$. Sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($2,774 < 10$). Berdasarkan kedua hasil baik nilai tolerance dan nilai VIF mengartikan bahwa data residual tidak terjadi gejala multikolineritas pada model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,580	2,354		2,371	0,021
	Pengawasan Kerja	-0,132	0,095	-0,301	1,391	0,170
	Disiplin Kerja	0,047	0,068	0,151	0,697	0,489

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan table 4.16 hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser pada table diatas, dapat diketahui bahwa variabel ABS_RES berperan sebagai

variabel dependen. Dapat diketahui juga nilai signifikan (sig). untuk variabel Pengawasan Kerja (X1) adalah 0.170 sementara, signifikansi (sig) dari variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0.489. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan kedua variabel diatas signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,562	3,836		0,407	0,685
	Pengawasan Kerja	0,334	0,155	0,240	2,153	0,036
	Disiplin Kerja	0,653	0,111	0,658	5,887	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui Unstandardized Coefficient kolom kedua (B), nilai-nilai tersebut dapat dimasukan ke dalam model regresi linier berganda yaitu :
 $Y = \alpha + b1X1 + b2X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	0,744	0,735	2,836

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel Pengawasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Sebesar 0.862 masuk

pada kategori “Sangat Kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengawasan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.862 ^a	0,744	0,735	2,836	0,744	82,618	2	57	0,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja
 Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah 0,744 dari nilai R Square. Artinya variabel Pengawasan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74.4%. Sedangkan sisanya 25.6% yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.21
 Hasil Uji Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,562	3,836		0,407	0,685
	Pengawasan Kerja	0,334	0,155	0,240	2,153	0,036
	Disiplin Kerja	0,653	0,111	0,658	5,887	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 diatas bahwa variabel Pengawasan kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2.153 dan nilai signifikan 0.036 serta nilai ttabel adalah 2.0024. nilai ttabel dapat dirumuskan $df = n - k$ yaitu $(60 - 3 = 57)$ sehingga diperoleh nilai ttabel 2.0024. karena nilai thitung > ttabel $2.153 > 2.0024$ dan nilai signifikan $0.036 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bawa H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1328,649	2	664,324	82,618	.000 ^b
	Residual	458,335	57	8,041		
	Total	1786,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja
 Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.28 diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitug* sebesar 82.618 dan nilai signifiansi sebesar 0.000. nilai *ftabel* pada tingkat kepercayaan 5% degan $df1 = 2$ dan $df2 = 58$, maka didapatkan *ftabel* = 3,156. karena *fhitug* > *ftabel* $82.618 > 3,156$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent yaitu Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Mitra Tera Akurasi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terbukti bahwa Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Tera Akurasi Jakarta Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung 2.153 ttabel 2.0024 atau nilai Sig 0.036 < 0.05, maka dapat disimpulkan bawa H0 ditolak dan Ha diterima. artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar R square (R2) 0,588 artinya pengawasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8% dan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.
- Terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tera Akurasi Jakarta Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung 5.887 > tabel 2.0024 atau nilai Sig 0.000<0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar R square (R^2) 0,723, artinya disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72.3% dan sisanya sebesar 27.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

- c. Terbukti bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Tera Akurasi Jakarta Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji F dengan nilai Fhitung $82.618 > Ftabel 3.156$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent yaitu Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar R square (R^2) 0.744, artinya Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 74.4% dan sisanya sebesar 25.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alam, I. A., & Dunan, H. (2019). Msmes Empowerment And Development Strategy Model. Review Of Integrative Business And Economics Research, 8, 324.
- [2] Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Global Kencana. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 314-325.
- [3] Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92-99.
- [4] Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634-649.
- [5] Habiwibowo, H., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi Pt Politama Pakindo Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 212-216.
- [6] Harianto, H. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen).
- [7] Ichtiarini, I. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bri Sysrish Kantor Cabang Madiun (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo).
- [8] Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- [9] Suryanioktaviannur, M., Dunan, H., & Ekasari, E. (2022). Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Unit Pelayanan Teknis Daerah (Uptd) Wilayah Iii Mesuji Tulang Bawang. *Visionist*, 11(1), 18-23.
- [10] Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- [11] Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163.
- [12] Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- [13] Rosinta, Romauli Situmeang. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Jurnal Ajie- Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, Vol. 2, No. 2.
- [14] Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- [15] Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Qeon Interactive-Jakarta Pusat. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208-220.
- [16] Susilo, B. W., & Desitawati, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Eude Indonesia. Jbe (Jurnal Bingkai Ekonomi), 5(1), 97-105.

- [17] Syamsurizal, S., Barusman, A. R. P., & Haninun, H. (2018). Pengaruh Pengawasan, Sarana-Prasarana, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. Visionist, 7(2)