

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURABO MANUNGGAL TEXTILE INDUSTRIES KOTA TANGERANG

Leni Nuraeni¹, Angga Juanda²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Nengleninuraeni0603@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02240@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Work Discipline and Supervision on Employee Performance at PT. Kurabo Manunggal Textile Industries, Tangerang City, either partially or simultaneously. The research method uses quantitative research methods with a descriptive associative approach. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 84 respondents was obtained in this study. The analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y=15.979+0.659X1$. The correlation coefficient value is 0.789, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 62.2%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.617 > 1.989)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partial positive and significant influence between the Work Discipline variable on employee performance. Supervision has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y=18.132+0.606X2$. The correlation coefficient value is 0.711, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 50.6%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(9.160 > 1.989)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a partial positive and significant influence between the Supervision variables on Employee Performance. Work Discipline and Supervision have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y=13.605+ 0.492X1+0.222X2$. The correlation coefficient value is 0.806, meaning that the independent and dependent variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 65.0%. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(75.348 > 3.11)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a simultaneous and significant influence between the Work Discipline and Supervision variables on Employee Performance at PT. Kurabo Manunggal Textile Industries, Tangerang City.

Keywords: Work Discipline; Supervision; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik,

analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=15,979+0,659X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (11,617 > 1,989). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=18,132+0,606X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,711 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,160 > 1,989). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=13,605+ 0,492X1+0,222X2$. Nilai koefisien korelasi 0,806 artinya variabel independen dan dependen memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (75,348 > 3,11). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Pengawasan; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan dan untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Menurut Malayu Hasibuan (2019:193) “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”

Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Disiplin Kerja yang tinggi akan membantu karyawan mencapai kinerja yang baik, baik dalam hal waktu, tata tertib, atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur yang mengubah bahan mentah menjadi produk jadi seperti benang, kain rajut, dan kain tenun. Perusahaan ini memiliki status penanaman modal asing dimana sahamnya merupakan gabungan antara indonesia dan jepang.

Berdasarkan Pengamatan awal yang dilakukan peneliti dikemukakan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang menurut peneliti, adalah banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak melakukan apa yang harus mereka lakukan. Ini terlihat dari ketidaksesuaian antara jam kerja dan jam pulang karyawan sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah yang berarti hasil yang didapat perusahaan kurang memuaskan.

Tabel 1.1
Data Kedisiplinan
Absensi Karyawan PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota
Tangerang.

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Kasus Indisipliner (Orang) | | | Jumlah | Presentase (%) |
|-------|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|------------|--------|----------------|
| | | | Datang Terlambat | Absen Tanpa Kabar | Absen Ijin | | |
| 2020 | 84 | 260 | 11 | 33 | 100 | 144 | 55,4% |
| 2021 | 84 | 260 | 48 | 3 | 69 | 120 | 46,2% |
| 2022 | 84 | 260 | 25 | 18 | 109 | 152 | 58,5% |

Sumber: HRD PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari total 84 karyawan, pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoneksi. Tabel diatas menunjukkan bahwa tingginya kasus absensi pada tahun 2022 secara keseluruhan dalam kondisi yang

kurang baik, sehingga membuat kinerja yang diperoleh belum memenuhi harapan yang diinginkan dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, absen tanpa kabar, maupun absen ijin menunjukkan kasus pada absensi karyawan yang meningkat.

Ini artinya disiplin kerja yang ada harus dievaluasi guna dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan ada juga faktor lain yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin yang cukup dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan intervensi kepemimpinan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, pengawasan perusahaan kepada para karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan. Adapun beberapa jenis pengawasan yang terdapat di PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Tabel 1.2
 Data Pengawasan PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang Tahun 2020-2022

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah Karyawan |
|----|---|---------|----|----|----|-----|-----------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Pimpinan memberikan pekerjaan pada karyawan dengan target yang spesifik melalui alat penilai (kuantitas dan kualitas) | 31 | 33 | 10 | 8 | 2 | 84 |
| 2 | Pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan. | 29 | 40 | 6 | 9 | 0 | 84 |
| 3 | Pimpinan melakukan tindakan perbaikan agar apa yang telah distandarkan bisa tercapai. | 34 | 38 | 3 | 8 | 1 | 84 |
| 4 | Informasi yang diberikan oleh pimpinan mudah di pahami, bersifat obyektif serta lengkap | 35 | 40 | 5 | 4 | 0 | 84 |
| 5 | Pimpinan mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi. | 27 | 45 | 5 | 6 | 1 | 84 |
| 6 | Informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan bersifat akurat | 32 | 37 | 6 | 8 | 1 | 84 |
| 7 | Pimpinan dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan | 26 | 39 | 5 | 10 | 4 | 84 |

Sumber: Data Prasurvey pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang

Dari tabel 1.2 diatas, hasil presurvey pengawasan pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang memiliki kekurangan yang dapat dilihat pada data presurvey nomor 7 yang berisikan “pimpinan dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan” menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden menjawab tidak setuju dan

sebanyak 4 responden menjawab sangat tidak setuju. Rendahnya pengawasan dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh.

Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan, yang mengakibatkan kinerja kurang efektif. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa banyak karyawan terus melakukan pekerjaan tambahan yang tidak terkait dengan tugas utama mereka dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan gagal secara efektif dan efisien, sehingga peningkatan kinerja tidak sebanding.

Rendahnya pengawasan dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Pengawasan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan menghasilkan pencapaian target yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam perusahaan, karena kinerja adalah penentu dari tercapainya visi dan misi perusahaan. Sedikitnya pengawasan pimpinan pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan membuat kinerja para karyawan mengalami penurunan, bisa dilihat dari target perusahaan yang dihasilkan pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
 Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang Tahun 2020-2022

| No | Indikator | Target | Realisasi | | | Keterangan |
|----|-------------------|--------|-----------|------|------|----------------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 1. | Kualitas Kerja | 100% | 81% | 83% | 80% | Tidak Tercapai |
| 2. | Kuantitas Kerja | 100% | 83% | 83% | 77% | Tidak Tercapai |
| 3. | Pelaksanaan Tugas | 100% | 90% | 87% | 85% | Tidak Tercapai |
| 4. | Tanggung Jawab | 100% | 89% | 91% | 80% | Tidak Tercapai |

Sumber: HRD PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Dilihat dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang pada tahun 2022 mengalami penurunan presentase pada indicator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tanggung jawab dan tanggung jawab.

Dalam hal ini untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan sangat diperlukan penerapan disiplin kerja terhadap para karyawan, ketika karyawan telah memahami benar disiplin kerja serta menjadikan pedoman dalam bekerja sehingga para karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan harus memperhatikan kedua faktor diatas yang menjadi

variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan pengawasan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan peraturan kerja yang mampu membuat para karyawan taat terhadap peraturan perusahaan.

Pada indikator kualitas kerja tahun 2020 persentasenya sebesar 81%, kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan presentase sebesar 83% dan kembali mengalami penurunan dengan presentase 80%. Pada indikator kuantitas kerja tahun 2020 dan 2021 persentasenya sebesar 83% kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 77%. Pada indikator pelaksanaan tugas tahun 2020 persentasenya sebesar 90% kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 87% dan pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan menjadi 85%. Dan pada indikator tanggung jawab tahun 2020 persentasenya sebesar 89%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2021 dengan presentase sebesar 91% dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2022 dengan presentase sebesar 80%.

Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa pada tahun 2022 masih banyak ketidak pencapaian target yang membuktikan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang. Hal tersebut sudah jelas berkaitan dengan terjadinya kurang adanya disiplin kerja pada karyawan dan kurangnya pengawasan yang didapatkan pada karyawan sebagai acuan dalam bekerja.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Nova Syafrina (2018), Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Suka fajar pekan baru Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Suka fajar pekan baru. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (variabel x) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (variabel y), menggunakan hasil adalah $y = 32,275 + 0,826x$. Artinya bahwa nilai dari a adalah 32,275 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel disiplin kerja (variabel x) bernilai nol maka kinerja karyawan (variabel y) sebesar 32,275. Sedangkan nilai b adalah 0,826, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel disiplin kerja (variabel x) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan (variabel y) akan

meningkat sebesar 0,826 satuan. Nilai t hitung sebesar 4,833. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 2$ dan $n = 32$ adalah 2,04227, karena thitung > t tabel maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan arti kata hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan pt. Suka fajar pekanbaru.

Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019), Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.

Raymond Et Al. (2023), Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen, Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa Untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Tidak terdapat Hubungan antara Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Tanjung Mutiara Perkasa. Bahwa terdapat Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Tanjung Mutiara Perkasa

Yopita Kristina Napitupulu Et Al. (2023). Seiko Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT AMATEX Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan kinerja karyawan pada PT amatex. Disiplin kerja memiliki thitung senilai 2,466 serta nilai sig. Yakni 0,016. Value of ttabel Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 81$. Diperoleh value of thitung lebih dari ttabel (2,466 > 1,664), Serta nilai signifikansi 0,016 kurang dari 0,05. Berarti disiplin kerja tidak mempunyai Pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H_1 Diterima. Pengawasan memiliki thitung senilai 5,655 serta nilai sig. Yakni 0,000. Value of ttabel Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 81$. Diperoleh value of thitung lebih dari ttabel (5,655

> 1,664), Serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Berarti pengawasan mempunyai Pengaruh pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H3 Diterima.

Hudratil Yaumul Husniah Et Al. (2022) JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pt. Hyarta danadipa raya Untuk mengetui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pt. Hyarta danadipa raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini uji hipotesis simultan (f) variabel disiplin kerja (x1) dan pengawasan (x2) berpengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan ialah dengan cara mengontrol para karyawan yang masih absen atau tanpa keterangan serta memberikan teguran jika ada yang masih absen atau tanpa keterangan. Serta untuk item pertanyaan x1.8 yaitu “ saya menilai bahwa sanksi hukuman yang dibuat perusahaan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang diperbuat” mendapat nilai 3,54% saran yang dapat diberikan peneliti untuk ialah perusahaan dapat membuat peraturan tertulis karena perusahaan tidak mempunyai peraturan tertulis, agar peraturan lebih tertata.

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 -hitung > r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung < r -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 cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2} \right)$$

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 (a) 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 4.13
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

| No | Indikator | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|---|----------|---------|------------|
| 1 | Absensi waktu kerja waktu kehadiran dan waktu pulang kerja | Saya selalu tiba dikantor tepat waktu setelah jam istirahat usai. | 0,546 | 0,214 | Valid |
| 2 | | Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk bekerja. | 0,653 | 0,214 | Valid |
| 3 | | Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja. | 0,598 | 0,214 | Valid |
| 4 | Perhatian terhadap pekerjaan sikap menerima serta melaksanakan tugas | Saya selalu menaati atau patuh dalam mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan yang diberikan atasan. | 0,452 | 0,214 | Valid |
| 5 | | Saya selalu sadar atau peka jika ada rekan kerja yang memerlukan bantuan. | 0,674 | 0,214 | Valid |
| 6 | | Saya selalu mengenakan pakaian yang sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan. | 0,426 | 0,214 | Valid |
| 7 | Tanggung jawab ketergantungan pelaksanaan tugas yang baik | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan kepada saya. | 0,511 | 0,214 | Valid |
| 8 | | saya selalu menggunakan peralatan yang disediakan oleh kantor dengan sebaik-baiknya. | 0,769 | 0,214 | Valid |
| 9 | | Saya mampu mencari solusi untuk masalah yang saya perbuat. | 0,646 | 0,214 | Valid |
| 10 | | Saya menaati peraturan yang ada ditempat bekerja. | 0,448 | 0,214 | Valid |

Sumber: Data yang diolah spss versi 26, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari 10 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar

dari 0,214 atau rhitung > rtabel. Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pengawasan (X2)

| No | Indikator | Pertanyaan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|---|--|----------|---------|------------|
| 1 | Penetapan Standar | Perusahaan membuat mekanisme pengawasan kinerja yang memudahkan pemantauan pencapaian standar kerja. | 0,527 | 0,214 | Valid |
| 2 | | Perusahaan melibatkan karyawan dalam penetapan standar kerja | 0,661 | 0,214 | Valid |
| 3 | Penentuan Pengukuran/ Penilaian Pekerjaan | Pengukuran dan penilaian pekerjaan dilakukan langsung oleh perusahaan | 0,699 | 0,214 | Valid |
| 4 | | Perusahaan menetapkan metode/ kriteria untuk memudahkan penilaian pekerjaan | 0,429 | 0,214 | Valid |
| 5 | Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan | Pengukuran pelaksanaan pekerjaan digunakan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan efektivitas kerja | 0,570 | 0,214 | Valid |
| 6 | | Perusahaan sering melakukan pemantauan guna mengukur pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan semestinya | 0,563 | 0,214 | Valid |
| 7 | Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar Dan Analisis Penyimpangan | Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan | 0,648 | 0,214 | Valid |
| 8 | | Analisis penyimpangan dan perbandingan pelaksanaan standar dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar | 0,673 | 0,214 | Valid |
| 9 | Perbaikan Atas Penyimpangan | Proses perbaikan dilakukan jika ditemukan penyimpangan/ ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan standar yang ditetapkan | 0,455 | 0,214 | Valid |
| 10 | | Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. | 0,565 | 0,214 | Valid |

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari 10 butir pernyataan untuk variabel Pengawasan (X2) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,214 atau rhitung > rtabel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Indikator | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|-------------------|--|----------|---------|------------|
| 1 | Kualitas Kerja | Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. | 0,482 | 0,214 | Valid |
| 2 | | Saya mampu berhati-hati dalam bekerja sehingga meminimalisir kesalahan pada saat kerja. | 0,463 | 0,214 | Valid |
| 3 | Kuantitas Kerja | Saya merupakan seorang yang memiliki kedisiplinan, kerapian, dan kecepata dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,435 | 0,214 | Valid |
| 4 | | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan | 0,536 | 0,214 | Valid |
| 5 | | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang bermutu. | 0,494 | 0,214 | Valid |
| 6 | Pelaksanaan Tugas | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 0,520 | 0,214 | Valid |
| 7 | | Saya selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan baru yang diberikan kepada saya. | 0,674 | 0,214 | Valid |
| 8 | Tanggung Jawab | Saya selalu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan | 0,682 | 0,214 | Valid |
| 9 | | Saya memiliki kesadaran yang tinggi untuk menghadapi pekerjaan yang diberikan kepada saya. | 0,694 | 0,214 | Valid |
| 10 | | Saya merupakan seorang yang bertanggung jawab pada saat mengambil keputusan. | 0,645 | 0,214 | Valid |

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,214 atau rhitung > rtabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,777 | 10 |

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

R cronbach Variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat bernilai 0,777. Sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian rcronbach positif dan lebih besar dari Cronbach Alpha. Maka kuesioner indikator Disiplin Kerja (X1) dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Perhitungan Realibitas Variabel Pengawasan (X2)

| Reliability Statistic | |
|-----------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,776 | 10 |

Sumber: Data yang diolah SPSS 26,2023

Rcronbach Variabel Pengawasan (X2) dapat dilihat bernilai 0,776 sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian rcronbach positif dan lebih besar dari Cronbach Alpha. Maka kuesioner indikator Pengawasan (X2) dinyatakan reliabel atau benar dengan indikator yang ditetapkan.

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Perhitungan Realibitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,763 | 10 |

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Rcronbach variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bernilai 0,763 sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian rcronbach positif dan lebih besar dari Cronbach Alpha. Maka kuesioner kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov-Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|-------------------------|---------------------|
| | Unstandardized Residual | |
| N | | 84 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,60758626 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,060 |
| | Positive | ,026 |
| | Negative | -,060 |
| Test Statistic | | ,060 |
| 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: data yang diolah SPSS versi 26, 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka hasil dari uji normalitas dengan uji Kolmogrov-Simogrov (K-S) diatas menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikan (Asymp.Sig.((2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.20
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Disiplin Kerja | ,417 | 2,401 |
| | Pengawasan | ,417 | 2,401 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variable Disiplin kerja (X1) sebesar 4,17 dan pengawasan (X2) diperoleh sebesar 4,17 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2,401 dan pengawasan (X2) sebesar 2,401 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi kolerasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.21
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,321 | 1,382 | | 3,851 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | -,094 | ,047 | -,329 | -1,997 | ,049 |
| | Pengawasan | ,018 | ,048 | ,060 | ,366 | ,715 |

a. Dependent Variable: Abresid
 Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,049 dan Pengawasan (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,715 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.23
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,806 ^a | ,650 | ,642 | 2,640 | 1,715 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang diolah SPSS 26, 2023

Sebagaimana perolehan uji yang nampak Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini di buktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,715 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.24
 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,979 | 2,403 | | 6,649 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,659 | ,057 | ,789 | 11,617 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,979 + 0,659 X1$.

Tabel 4.25
 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,132 | 2,810 | | 6,453 | ,000 |
| | Pengawasan | ,606 | ,066 | ,711 | 9,160 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,132 + 0,606 X2$.

Tabel 4.26
 Hasil pengujian regresi linier berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,605 | 2,503 | | 5,436 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,492 | ,085 | ,589 | 5,790 | ,000 |
| | Pengawasan | ,222 | ,087 | ,261 | 2,564 | ,012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas diperoleh persamaan regresinya $Y = 13,605 + 0,492 X1 + 0,222 X2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel.4.27

| Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi | |
|---|------------------|
| Interval Koefisien | Tingkat Pengaruh |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

Tabel 4.28

Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
| | | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,789** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 84 | 84 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,789** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 84 | 84 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,789 berada pada interpretasi 0,60 - 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.29

Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|------------|------------------|
| | | Pengawasan | Kinerja Karyawan |
| Pengawasan | Pearson Correlation | 1 | ,711** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 84 | 84 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,711** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 84 | 84 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,711 berada pada rentang interpretasi 0,60 – 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.30

Uji Koefisien Kolerasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,806 ^a | ,650 | ,642 | 2,640 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,806 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 - 0,1000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.31

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,789 ^a | ,622 | ,617 | 2,728 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,622 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,2 % sedangkan sisannya sebesar (100- 62,2%) = 37,8 % dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.32

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Anatra Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,711 ^a | ,506 | ,500 | 3,119 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,506 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan X2

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-50,6\%)= 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.33
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,806 ^a | ,650 | ,642 | 2,640 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,650 maka dapat disimpulkan bahwa vaiabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-65,0\%)= 35,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.34
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,979 | 2,403 | | 6,649 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,659 | ,057 | ,789 | 11,617 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(11,617 > 1,989)$ hal ini diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Tabel 4.35
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,132 | 2,810 | | 6,453 | ,000 |
| | Pengawasan | ,606 | ,066 | ,711 | 9,160 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(9,160 > 1,989)$ hal ini diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian

maka dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Tabel 4.36
 Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1049,962 | 2 | 524,981 | 75,348 | ,000 ^b |
| | Residual | 564,359 | 81 | 6,967 | | |
| | Total | 1614,321 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja
 Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $(75,348 > 3,11)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

- Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y= 15,979 + 0,659 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,622 atau sebesar 62,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(11,617 > 1,989)$ hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.
- Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y=18,132 + 0,606 X2$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,711 artinya memiliki pengaruh yang sangat

- kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 atau sebesar 50,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,160 > 1,989$) hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.
- c. Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,605 + 0,492 X_1 + 0,222 X_2$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,806 artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,650 atau sebesar 65,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($75,348 > 3,11$) hal ini diperkuat dengan probabiliti signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.
- #### DAFTAR PUSTAKA
- [1] Akob, M. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*. Vol 4. No 1 : 235-248.
- [2] Damayanti, W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Rupit Kabupaten Musirawas Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol 3. No 1 : 71-94.
- [3] Fahmi, I.S. Et All. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. Vol 18. No.3 : 472-482.
- [4] Husniah, H.Y. Et All. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hyarta Danadipa Raya. *JIAGABI: Jurnal Ilmu Administrasi Niaga Atau Bisnis*. Vol 10. No. 22 : 291-300.
- [5] Napitulu, Y. K. Et All. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Amatex. *Seiko: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol 6. No 2 : 167-162.
- [6] Nielwaty, E. Et All. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*. Vol 10. No 1 : 1-5.
- [7] Prasetyo, E.T & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*. Vol 3. No 1: 21-30.
- [8] Raymon, Et All. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen*. Vol 11. No 1 : 129-133.
- [9] Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nmw Di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Akutansi*. Vol 2. No 2 : 425-437.
- [10] Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economics And Business Reviewe*. Vol 8. No 4: 1-11