PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Riana Puspita Sari[1], Entri Sulistari Gundo[2]
162013004@student.uksw.edu[1], entri_sulistari25@yahoo.co.id[2]
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Primkopkar "Manunggal" Salatiga. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian sebab – akibat (kausalitas) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Primkopkar "Manunggal" Salatiga yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data di olah menggunakan SPSS 22.0 *for windows*. Instrumen pengambilan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner skala *Ordinal* yang kemudian dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda hasil analisis di peroleh Y= 7,887 + 0,670X_1 + 0,600 X_2 dan R_{square} sebesar 0,549 yang berarti variasi disiplin dan pengawasan kerja dapat dijelaskkan sebesar 54,9% terhadap kinerja karyawan, serta hasil uji F diperoleh F_{hitung} (23,773) > F_{tabel} (4,08) . Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin, Pengawasan Kerja

Info Artikel

Diterima : 3 November 2017 Disetujui : 1 Desember 2017 Dipublikasikan : 5 Februari 2018

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menentukan maju mundurnya keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Wilson 2014 : 4). Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar – benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan perusahaan, maupun bagi individu. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu strategi yang tepat agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Koperasi Primer Karyawan (Primkopkar) "Manunggal" memiliki 42 orang karyawan, sebagai koperasi karyawan PT Damatex Timatex Salatiga yang bergerak pada berbagai usaha seperti, koperasi simpan pinjam, warung, distribusi, bengkel serta unit sekunder. Berbagai bidang usaha yang didirikan bertujuan untuk melayani dan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya serta masyarakat pada umumnya untuk membangun tatanan perekonomian yang tangguh.

Primkopkar "Manunggal" setiap tahun menetapkan sasaran yang harus dicapai koperasi, baik berupa sasaran yang bersifat besarnya penjualan yang harus dicapai, maupun keuntungan koperasi dalam bentuk jumlah uang yang harus dicapai.

Sasaran atau rencana anggaran pendapatan yang telah ditetapkan oleh koperasi belum dapat dicapai pada tahun 2015 sampai 2016. Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan manajer Primkopkar "Manunggal" tidak tercapainnya sasaran atau rencana anggaran pendapatan disebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal, banyaknya penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Primkopkar "Manunggal" belum dapat berjalan baik dan kurang optimal dalam pelaksanaannya, dimana seharusnya karyawan menaati peraturan jam kerja yang telah ditentukan yaitu pada hari Senin

sampai Jumat pukul 08.00 WIB - 16.00 dan hari Sabtu pukul 08.00 WIB – 13.00 WIB, akan tetapi masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor dan pulang mendahului jam pulang kerja, adanya penyelesain tugas pekerjaan yang tidak tepat waktu, selain itu ketidaktepatan dalam penggunaan waktu istirahat pada pukul 12.00 – 13.00 WIB dimana setelah jam istirahat selesai ada karyawan yang masih memanfaatkan waktu istirahatnya dan tidak segera kembali ke kantor.

Sebab – sebab ketidakdisplinan di pengaruhi oleh tingkat pengawasan saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan kerja adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Pengawasan itu terdiri penentuan standar – standar, pengawasan atau supervisi kegiatan atau pemeriksaan, pembandingan hasil dengan standar, serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar.

Berdasarkan observasi pendahuluan di temukan bahwa manajer Primkopkar “Manunggal” telah melakukan pengawasan kerja secara optimal, misalnya ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya selalu memberikan solusi apabila karyawan melakukan penyimpangan dan mengalami kesulitan dalam bekerja, memberikan peringatan yang tegas apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja seperti datang terlambat ke kantor, pengawasan dilakukan setiap hari kerja sehingga karyawan dapat bekerja sungguh – sungguh.

Pengawasan optimal yang telah dilakukan oleh manajer seharusnya menghasilkan kinerja yang baik, akan tetapi masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, pencapaian sasaran tahunan Primkopkar “Manunggal” belum dapat terlaksana dengan baik berupa sasaran yang bersifat besarnya penjualan yang harus dicapai, maupun keuntungan koperasi dalam bentuk jumlah uang yang harus dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut maka terdapat gejala – gejala problematis sebagai berikut:

1. Ada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.
2. Ada 3 orang dari 42 karyawan (7%) datang ke kantor diatas pukul 08.00 WIB dan ada 2 orang dari 42 karyawan (5%) mendahului pulang dibawah jam pulang kerja pukul 16.00 WIB.
3. 5 orang dari 42 karyawan (12%) yang setelah jam istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya dan tidak segera kembali ke kantor.
4. Tidak tercapainya anggaran pendapatan antara yang di rencanakan dan realisasinya pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016.

Berdasarkan gejala – gejala tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Primkopkar “Manunggal” Damatex Timatex Salatiga. Berkaitan dengan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Primkopkar “Manunggal” Salatiga
2. Mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Primkopkar “Manunggal” Salatiga.
3. Mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Primkopkar “Manunggal” Salatiga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian sebab-akibat (kausalitas) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Primkopkar “Manunggal” Salatiga yang jumlah karyawannya 42 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu: Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara yang dilakukan secara langsung, serta penyebaran kuesioner tertulis yang diberikan secara langsung kepada karyawan Primkopkar “Manunggal” Salatiga. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari Primkopkar “Manunggal”

Salatiga meliputi data tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi jabatan, laporan anggaran tahunan. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Product Momen* dari *karl Pearson*. Uji reliabilitas instrument menggunakan rumus *Cronbanch's Alpha*. Analisis data pada penelitian ini munggunakan teknik analisis data yang terdiri dari uji normalitas menggunakan *one – sampel Kolmogorov-Smirnov*, uji linieritas, uji regresi berganda dan pengujian hipotesis menggunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji-F) dan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *one – sampel Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Variabel disiplin memiliki signifikansi sebesar 0,02 , variabel pengawasan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,037, dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari probabilitas 0,05.

2. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin terhadap kinerja sebesar 0,284 lebih besar dari 0,05 kemudian signifikansi pada variabel pengawasan terhadap kinerja sebesar 0,571 lebih besar dari 0,05. Artinya variabel disiplin dan pengawasan kerja dalam penelitian ini berbentuk linier.

3. Analisis Regresi Berganda

Penghitungan uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$

$Y = 7,887 + 0,670X_1 + 0,600X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut :

a) a = 7,887, artinya jika disiplin kerja (X_1) dan pengawasan kerja nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah 7,887.
b) b_1 = 0,670, artinya jika disiplin kerja (X_1) meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,670 dengan asumsi nilai variabel independen lain – lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik disiplin kerja (X_1) semakin meningkat kinerja karyawan (Y).
c) b_2 = 0,600 , artinya jika pengawasan kerja (X_2) meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,600 dengan asumsi nilai independen lain – lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara pengawasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

a) Uji hipotesis secara parsial (Uji –t) variabel disiplin terhadap kinerja karyawan bahwa koefisien regresi sebesar 0,290 dan nilai signifikansi 0,007 lebih besar dari α (0,05) maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pengawasan terhadap kinerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,457 dan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05) maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara positif signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Primkopkar "Manunggal" Salatiga.
b) Uji signifikansi simultan (uji F). Hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 diperoleh F_{hitung} = 23,773 dengan signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} untuk nilai n= 42 sebesar 4,08 sehingga didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya <α (0,05) oleh karena itu F_{hitung} (23,773) > F_{tabel} (4,08) dengan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05), maka dapat disimpulkan

bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Primkopkar "Manunggal" Salatiga.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Primkopkar "Manunggal" Salatiga. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka ada pembahasan dari aspek teoritis dan praktiknya, sebagai berikut:

a) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Melalui analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi sebesar 0,670 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan dan nilai t_{hitung} (2,822) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi (0,007) < α (0,05). Artinya Ada pengaruh positif signifikan dari disiplin terhadap kineja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari (Hasibuan 2014 : 193) bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Pendapat tersebut ternyata sesuai dengan apa yang terjadi di Primkopkar "Manunggal" Salatiga, yaitu disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Fathoni (2006 : 90) menjelaskan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan dapat berakibat pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diabaikan atau di langgar. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan baik, maka pelaksanaan tugas dan tanggungjawab karyawan dapat terlaksana dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

b) Pengaruh Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Melalui analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi sebesar 0,600 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan dan nilai t_{hitung} (4,737) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05). Artinya ada pengaruh positif signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Moekijat (1994 : 185) bahwa pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajer karena manajer mempunyai hubungan yang dekat dengan karyawan – karyawan perorangan secara langsung dan baik buruknya karyawan bekerja tergantung dari bagaimana manajer mengawasi cara kerja karyawannya dan mendekati para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka di awasi.

Pendapat tersebut ternyata sesuai dengan apa yang terjadi di Primkopkar "Manunggal" Salatiga. Pengawasan kerja yang dilakukan meliputi penentuan standar – standar, pengawasan atau supervisi kegiatan atau pemeriksaan, pembandingan hasil dengan standar, serta kegiatan mengoreksi kegiatan. Pengawasan yang ada di Primkopkar "Manunggal" telah dilaksanakan dengan baik oleh manajer, dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanaan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan – laporan yang disampaikan oleh karyawannya. Apabila terjadi kesalahan – kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai hasil dari pengawasan yang dilakukan oleh manajer mengoreksi kegiatan. Pengawasan yang ada di Primkopkar "Manunggal" telah dilaksanakan dengan baik oleh manajer, dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanaan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik

pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan – laporan yang disampaikan oleh karyawannya. Apabila terjadi kesalahan – kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai hasil dari pengawasan yang dilakukan oleh manajer. Berdasarkan data hasil pengujian uji R square besarnya pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui koefisien determinasi R square. Hasil penghitungan koefisien regresi diperoleh angka R square sebesar 0,549 atau 54,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,9% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin dan pengawasan kerja karyawan, sedangkan sebesar 45,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif signifikan dari disiplin terhadap kineja karyawan di Primkopar "Manunggal" Salatiga. Hal ini terbukti dari hasil analisis diperoleh koefisien regresi sebesar 0,670 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan dan nilai t_{hitung} (2,822) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi (0,007) < α (0,05).
2. Ada pengaruh positif signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Primkopkar "Manunggal" Salatiga. Hal ini terbukti dari hasil analisis diperoleh koefisien regresi sebesar 0,600 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan dan nilai t_{hitung} (4,737) > t_{tabel} (2,022) dan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05).
3. Hasil penghitungan koefisien diterminasi R^2 sebesar 0,549 artinya sebesar 54,9% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Primkopkar "Manunggal" Salatiga sebesar sedangkan 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Manajer Primkopkar "Manunggal" Salatiga
   Manajer hendaknya memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan memotivasi minat karyawan yang belum berprestasi baik untuk lebih giat dalam bekerja.
2. Karyawan Primkopkar "Manunggal" Salatiga
   Karyawan hendaknya lebih tangkas dalam menerima perintah dari pimpinan dan bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawabnya sehingga target atau standar kerja dapat tercapai dengan baik.
3. Penelitian Selanjutnya
   Bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Asri, Marwan. 1986. Pengelolaan Karyawan. Yogyakarta : BPFE

Bacal,Robert. 2002. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta

Flippo, Edwin B. 1997. Manajemen Personalia. Jakarta : Penerbit Erlangga

Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : PPM
George R. Terry. 2006. Asas – Asas Menejemen. Bandung: PT ALUMNI
Gulo,W. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta : PT Gramedia
Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : BPFE
Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta : PT Bumi Aksara
Irham, Fahmi. 2010. Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta
Lubis, Ibrahim. 1984. Pengendalian Dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda Karya
Mathis,Robert L. dan John H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grafindo
Moekijat. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju
Reksohadiprodjo,Sukanto. 1992. Dasar – Dasar Manajemen Edisi Ke Lima, Yogyakarta: BPFE
Riduwan. 2011. Pengantar Statistika. Bandung : Alfabeta
Rivai dan Basri. 2004. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
Robbins and Coulter. 1999. Manajemen. Jakarta: PT. Prenhallindo
Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
Sondang P. Siagian. 1985. Analisis Serta Perumusan Kebijakan Dan Strategi Organisasi, Jakarta: PT Gunung Agung
Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta
Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal. Jakarta : Rajawali Pers Ranupandojo, H., dan Suad Husna. 2002. Manajemen Personalia. Yogayakarta : BPFE
Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta :Salemba Empat