

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Aerofood ACS Medan

Helena Pitri Susanty Situmorang, Martua Sitorus

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: helenapitri277@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2018-5-28

Revised: 2018-06-28

Accepted: 2018-06-30

Keywords:

Supervision, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work supervision and discipline on employee performance in the company PT. Aerofood ACS Medan. The object of this research is PT. Aerofood ACS Medan. The sampling technique uses the Slovin formula with population of PT. Aerofood ACS Medan. Data collection was obtained through distributing questionnaires to 98 respondents. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the significance level used was 5%. The results of this study indicate that the independent variables, namely supervision (X1) and work discipline (X2), have a positive and significant effect on employee performance at PT. Aerofood ACS Medan. The test results are carried out with a partial test (t test) and produce the conclusion that the null hypothesis is rejected. Thus it is known that employee performance is influenced by supervision and work discipline.

Copyright © 2018 Journal of Management Science (JMAS).
All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (karyawan) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan yang sangat perlu diperhatikan. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang berjiwa, berpikir dan berperasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti sumber daya modal dan sumber daya informasi. Manusia bisa sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Selain itu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin kerja. Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan

peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

PT. Aerofood ACS Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang airline catering. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Aerofood ACS Medan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawai masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan. Masih ditemukan karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan diluar urusan pekerjaan kantor, dan karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang pengawasan dan disiplin kerja diatas fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Aerofood ACS Medan apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih sering tidak tepat waktu, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja karyawan tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

2. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu maupun kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu karyawan PT. Aerofood ACS.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai karyawan PT. Aerofood ACS, catatan, arsip data lain yang berguna untuk pelengkap.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Metode Observasi
Metode observasi merupakan metode pengumpulan data yang dengan mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati disiplin kerja dan pengawasan kerja serta kinerja pada karyawan PT. Aerofood ACS Medan.
2. Metode Dokumentasi
Metode dokumentasi merupakan suatu cara untuk memperoleh data atau informasi mengenai berbagai hal yang ada kaitannya dengan penelitian dengan melihat kembali laporan-laporan tertulis baik berupa angka maupun keterangan. Data yang didapat adalah data karyawan dan jumlahnya, gambaran umum, struktur organisasi dan uraian tugas jabatan.
3. Metode Kuesioner
Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis pada responden untuk di jawabnya. Kuesioner ini menggunakan kuesioner tertutup. Dalam penelitian ini merupakan instrument yang berupa item-item pernyataan dari semua variabel ke dalam bentuk angket, yang mana variabel pengawasan (X_1) terdapat 8 butir pernyataan, disiplin kerja (X_2) terdapat 8 butir pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 8 butir pernyataan dengan jumlah 24 pernyataan. Dalam metode angket pemberian skor digunakan skala likert dengan 5 (lima) skala.

Tabel 1
Skala Likert

Keterangan	Pernyataan Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

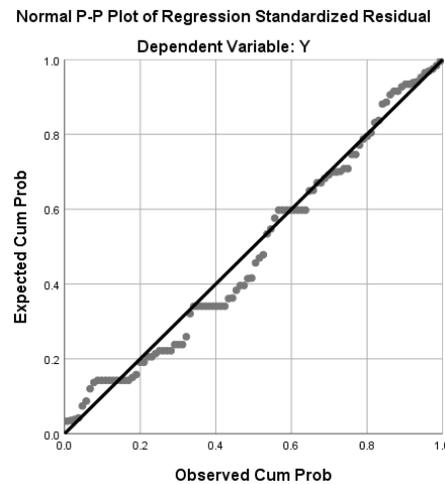
Sumber : Sugiyono (2014:133)

4. Uraian Hasil Penelitian

4.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan menggunakan metode grafik dengan program SPSS. Sesuai gambar dibawah bahwa data sudah membentuk garis lurus dari sisi kiri bawah ke kanan atas sesuai dengan teori linieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa linieritas dalam model regresi sudah dipenuhi.



Gambar 1 Uji Linieritas

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.50443683
Most Extreme Differences	Absolute	0.089
	Positive	0.089
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,051 dimana hasil tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.308	2.563		-0.901	0.370		
	X1	0.542	0.102	0.418	5.318	0.000	0.515	1.940
	X2	0.581	0.094	0.488	6.200	0.000	0.515	1.940

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai

VIF = 1,940 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	1.405		0.76	0.449
	X1	-0.044	0.056	-0.111	-0.779	0.438
	X2	0.049	0.051	0.135	0.949	0.345

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel x_1 sebesar 0,438 dan x_2 sebesar 0,345 yaitu diatas standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka digunakan Uji T – Statistik adapun ujinya dapat didefinisikan sebagai berikut:

Kriteria : H_a diterima dan H_o ditolak apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$
 H_o diterima dan H_a ditolak apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.308	2.563		-0.901	0.370
	X1	0.542	0.102	0.418	5.318	0.000
	X2	0.581	0.094	0.488	6.200	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui $t - \text{hitung} = 5,318$. Maka $t - \text{tabel}$:

$$t - \text{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t - \text{tabel} = (0,05/2 ; 98-2-1)$$

$$t - \text{tabel} = (0,025 ; 95)$$

$t - \text{tabel} = \text{angka } 0,025 ; 95$ kemudian dicari pada distribusi nilai $t - \text{tabel}$ maka ditemukan nilai $t - \text{tabel}$ sebesar 1,988.

Diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh pengawasan (X_1) terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{\text{hitung}} 5,318 > t_{\text{table}} 1,988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

B. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai $t_{\text{hitung}} 6,200 > t_{\text{table}} 1,988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 pada kolom kedua (Unstandardized Coefficients) bagian β diperoleh model persamaan regresi berganda. Adapun fungsi persamaan regresi yang dihasilkan meliputi variabel bebas (X) yang mempengaruhi terhadap variabel terikat (Y) secara positif dan signifikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,308 + 0,542X_1 + 0,581X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas, maka hasil persamaan regresi berganda adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 2,308, hal ini menunjukkan variabel pengawasan (x_1) dan disiplin kerja (x_2) mampu memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan (y) sebesar kelipatan 2,308 dari variabel penelitian yang ada.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,542, hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel pengawasan meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,542. Hal ini berarti bila pengawasan (X_1) mengalami kenaikan sebesar kelipatan 1x maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aerofood ACS Medan juga akan meningkat sebesar 54,20%.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,581, hal ini dapat diartikan bahwa jika disiplin mengalami peningkatan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,581. Hal ini berarti bila disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar kelipatan 1x maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aerofood ACS Medan (Y) juga akan meningkat sebesar 58,10%.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F – Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pengawasan dan Motivasi mampu secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kriteria: H_0 diterima apabila $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$
 H_a diterima apabila $F - \text{hitung} > F - \text{table}$

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.957	2	252.478	109.252	.000 ^b
	Residual	219.543	95	2.311		
	Total	724.500	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

$$F \text{ tabel} = (k, n-k) = (2, 96) = 3,09$$

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $252,478 > F$ table $3,09$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Anallisis Uji Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	0.697	0.691	1.520

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,697. Berikut adalah rumus koefisien Determinasi :

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

$$KD = 0,697 \times 100\%$$

$$KD = 69,7\%$$

Hal ini berarti 69,7% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengawasan (X_1), dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan sisanya 30,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung sebesar 5,318 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aerofood ACS Medan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung sebesar 6,200 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aerofood ACS Medan.
3. Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aerofood ACS Medan.

Referensi

- [1] Akbar, R., Sasmita, J., & Hamid, L. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fekon* , Vol. 1 No 2.
- [2] Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Edisi Pertama*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [4] Habiburrahman. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , Vol 4 No 2.
- [5] Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [6] Nurcahya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management* , Vol. 5, No 1.
- [7] Sami'an, & Aprilian, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* , Vol.23, No 1.
- [8] Setianto, & Sudana. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Erlangga.
- [9] Siregar, I. N. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis* , Vol 1 No 13.
- [10] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan ke 22*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [12] Toding, Y. A. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* , Vol. 4, No 2