



## **PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Regional Surabaya)**

**Oleh:**

**Hakiki Mufarozi \*)**

**Abd. Kodir Djaelani \*\*)**

**M. Khoirul ABS \*\*\*)**

**Email: [kyky.bocasdo@gmail.com](mailto:kyky.bocasdo@gmail.com)**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

### **ABSTRACT**

*In the development of globalization requires all companies to be more competitive. Every company must have excellence and competitiveness so that it can survive among other companies. The success of a company is also strongly influenced by human resources owned and can be seen from the performance of its employees. The purpose of this study was to find out and analyze the influence of supervision on the performance of employees of Surabaya Nelongso Fried Chicken. To find out and analyze the influence of work discipline on the performance of employees of Surabaya Nelongso Fried Chicken. To describe the influence of supervision and work discipline on the performance of employees of Surabaya Nelongso Fried Chicken. With the population of this study were 150 employees. By using the Slovin formula. The sample in this study were internal employees totaling 60 employees. The results of this study are known to be positive variables but not significant or it can be concluded that the assistant variable does not effect employee performance. Work discipline variables have a positive and significant effect, or it can be concluded that the work discipline variables affect employee performance.*

***Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance***

### **PENDAHULUAN**

#### **LATAR BELAKANG**

Perusahaan adalah salah satu usaha besar yang dioperasikan oleh seseorang maupun secara kolektif dengan membutuhkan dana besar yang mempunyai tujuan untuk meraih kesuksesan perusahaan, pada pengelolaannya dibantu oleh para karyawan (Abdurrahmat, 2006:21). Maka dari itu, pimpinan wajib bekerja secara baik dan solid dengan karyawan tanpa melihat jabatan, dengan demikian harapan perusahaan untuk meraih kesuksesan bisa terpenuhi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan berpatokan pada kemampuan SDM yang dimiliki setiap karyawan. maka dari itu, perusahaan wajib memiliki manajemen SDM yang baik karena manajemen SDM tidak sekedar kegiatan strategi saja, melainkan suatu yang utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Simamora, 2006:5). Pada penelitian ini, peneliti hanya fokus pada faktor pengawasan dan disiplin kerja. Kinerja karyawan yang baik dan maksimal bergantung

pada pengawasan dan disiplin kerja yang berjalan dengan baik. Pengawasan secara maksimal akan berdampak positif pada pegawai, karena mereka memiliki kesadaran dan tujuan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai yang ditentukan.

Pengawasan kerja adalah suatu tindakan yang dilaksanakan oleh manajer untuk mengetahui hasil dari pekerjaan mereka apakah sinkron dengan rencana. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:242) “bahwa pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar”.

Kedisiplinan karyawan ditujukan agar meningkatkan sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dengan sukarela memenuhi tanggung jawab kerja mereka. Disiplin bukan hanya berlaku untuk individu, tetapi juga untuk semua karyawan dalam perusahaan agar perusahaan mencapai kesuksesan bersama. Itulah sebabnya disiplin karyawan adalah proses yang berkesinambungan dimana semua perseorangan terhubung kuat dengan perusahaan untuk kesuksesan perusahaan.

Kinerja bisa diukur dengan sikap disiplin setiap pegawai. Kinerja yang baik diperoleh dari disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah aktivitas manajemen dalam menerapkan standar organisasi (Hani Handoko, 2001:208). Masing-masing pegawai wajib menyadari disiplin akan kerja, karena sebagian besar orang paham akan pekerjaan yang diharapkannya. Menurut Siagian (2008:305) “pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya”. Pelanggaran bisa diminimalkan dengan menerapkan aturan perusahaan yang berbeda yang wajib di taati oleh semua manajer perusahaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan disiplin setiap pegawai, dengan cara ini, pegawai diharapkan untuk mempertahankan disiplin diri mereka, bukan karena paksaan tetapi karena kesadaran dalam setiap masing-masing individu.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan pokok permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan ayam goreng nelongso regional surabaya?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ayam goreng nelongso regional surabaya?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ayam goreng nelongso regional surabaya?

## **MANFAAT PENELITIAN**

### **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi ayam goreng nelongso regional surabaya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

### **Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang bermanfaat bagi pembaca, terutama jika akan melakukan penelitian lanjutan.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Siagian (2014:213) pengawasan adalah: “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.”

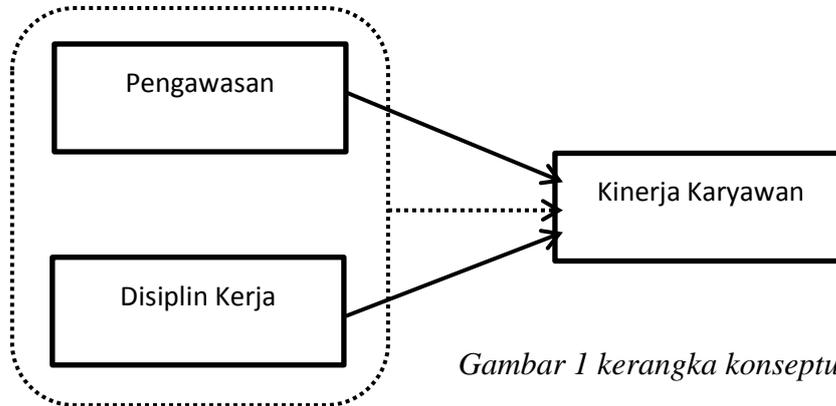
### **Pengertian Disiplin**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

### **Pengertian Kinerja**

Menurut (Abdullah, 2014:4) Kinerja adalah “prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.”

## Kerangka Konseptual



Gambar 1 kerangka konseptual

Keterangan:

- .....→ : Pengaruh Simultan
- : Pengaruh Parsial

## Metode Penelitian

### Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

#### Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuannya untuk mengetahui hubungan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ayam goreng nelongso regional surabaya.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan ayam goreng nelongso regional surabaya Jl. Manyar Rejo Gang IX No. 46 Menur Pumpungan, Sukolilo, Kota Surabaya.

#### Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan target akan selesai pada rentang waktu 4 bulan yakni pada bulan April 2019 sampai dengan bulan Juli 2019.

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan ayam goreng nelongso regional surabaya yang berjumlah 150 populasi.

## Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative.” Adapun metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus *slovin* dengan kesalahan 10%, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2}$$

$$n = 60$$

## Definisi Konsep Variabel dan Operasional Variabel

### Konsep Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) definisi variabel penelitian adalah “Variabel penelitian ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

1. Variabel bebas (*Independent*), Sugiyono (2016:39), berpendapat bahwa “Variabel Independen/Variabel bebas ialah Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu, Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (*Dependent*), Sugiyono (2016:39), menjelaskan “Variabel Dependen/Variabel Terikat adalah: Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Adapun variabel terikat penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

### Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Pengawasan (x1)**

Indikator yang digunakan variabel pengawasan yaitu:

1. Kontrol Masukan
2. Kontrol Perilaku
3. Kontrol Pengeluaran

**b. disiplin kerja (x2)**

Indikator yang digunakan variabel disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran pegawai setiap hari
2. Ketepatan jam kerja
3. Mengenakan pakaian kerja
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

**c. Kinerja**

Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja yaitu:

1. Seberapa cepat
2. Kualitas pekerjaan
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab
5. Faktor kemampuan
6. Faktor motivasi

## **Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data**

### **Sumber Data**

Data yang digunakan adalah data primer menurut Sekaran (2011:242) “data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan ayam goreng nelongso regional surabaya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner, menurut Anwar (2009: 168) “angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden”. Angket atau kuesioner sebagai sarana untuk mendapatkan data dengan skala menggunakan *skala likert*.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS 14.0 Analisis kuantitatif ini ditujukan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik.

## Uji Instrumen

- a. Uji validitas, dalam penelitian ini menggunakan *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) dengan asumsi kuesioner dikatakan valid apabila nilai KMO > 0,50. Apabila nilai KMO <0,50, maka kuesioner dikatakan tidak valid.
- b. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS, yaitu dengan uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :
  - 1) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan >0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
  - 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan <0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah tidak reliabel.

## Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirmov* (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dengan K-S dilakukan dengan kriteria sebagai berikut (Priyono,2015:46):

- 1) Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas > 0,05; maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas <. 0,05; maka data tidak berdistribusi normal.
- 3) Jika nilai signifikan (*Asymp.sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:275) “regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya)”. Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 + x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$x_1$  : Pengawasan

$x_2$  : Disiplin Kerja

- $\alpha$  : Konstanta / Intercept
- b : Koefisien regresi variabel X
- e : *Error disturbance*

### Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas, Menurut Ghozali (2012:105) “uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Besaran nilai VIF dan Tolerance yakni Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas. Juga apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  disimpulkan terjadi Multikolinearitas.
- Uji Heterokedasitas, “uji heterokedasitas bertujuan untuk apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2011:139)”.

### Uji Hipotesis

- Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*)  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima jika *p value*  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.
- Menurut Sugiono (2011:194) “uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat”. Cara yang dilakukan adalah:
  - Bila (P-Value)  $< 0,05$  artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
  - Bila (P-Value)  $> 0,05$  artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### a. Uji Validitas

Dilihat dari tabel 1 diketahui bahwa nilai variabel pengawasan memiliki nilai KMO  $0,696 > 0,50$ . Variabel disiplin kerja memiliki nilai KMO  $0,690 > 0,50$  dan variabel kinerja karyawan  $0,792 > 0,50$ . Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan valid dikarenakan nilai KMO lebih besar dari batas minimum yang telah ditentukan yaitu  $0,50$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Dari tabel 2 diketahui nilai *cronbach's alpha* dari variabel variabel pengawasan (X1) sebesar  $0,766$ , variabel disiplin kerja (X2) sebesar  $0,780$  dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,874$ . Dari ketiga variabel yaitu variabel pengawasan (X1),

variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dapat disimpulkan dari masing-masing nilai *cronbac's alpha* > dari 0.6. Maka dapat dinyatakan reliabel dan bisa dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

### c. Uji Normalitas

Dilihat dari tabel 3 diketahui *Asymp. Sig* (2-tailed) pada variabel pengawasan memiliki nilai sebesar  $0,120 > 0,05$ , pada variabel disiplin kerja memiliki nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar  $0,321 > 0,05$  dan pada variabel kinerja karyawan sebesar memiliki nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar  $0,661 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan, variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) > 0.05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0.586 + 0.138 + 0.650 + 0.306$$

- Konstanta ( $\alpha$ ) = 0.586 artinya jika variabel pengawasan (X1), variabel disiplin kerja (X2) tidak ikut mempengaruhi kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain, jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0.586.
- Koefisien variabel pengawasan (X1) sebesar 0,138 Artinya menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel pengawasan (X1) maka akan meningkatkan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,138.
- Koefisien variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,650 Artinya menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel variabel disiplin kerja (X2) akan meningkatkan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,650.
- Error term*(e) = 0,306 Artinya setiap peningkatan (penambahan) akan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh kecenderungan meningkat atau menurunnya variabel pengawasan (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) ternyata dipengaruhi oleh variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,306, variabel lain yang dimaksudkan adalah variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Pada tabel 4 diketahui pada variabel pengawasan nilai tolerance sebesar 0.604 dan VIF sebesar 1.656. Sedangkan pada variabel disiplin kerja nilai tolerance sebesar 0.604 dan VIF sebesar 1.656. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10. Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pada tabel 5 diketahui pada variabel pengawasan nilai tolerance sebesar 0.604 dan VIF sebesar 1.656. Sedangkan pada variabel disiplin kerja nilai tolerance sebesar 0.604 dan VIF sebesar 1.656. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki nilai

tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (F)

Nilai signifikan F  $0,000 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0.05$ , yang berarti  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang akan dibentuk memenuhi goodness of fit model atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang akan dibentuk dapat memprediksi variabel dependent Y. artinya secara bersama-sama variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Parsial (t)

##### 1) Variabel Pengawasan ( $X_1$ )

Nilai signifikan pengawasan adalah  $0,189 > \text{tingkat signifikan } \alpha = 0.05$ , yang berarti  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Artinya pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Nilai signifikan t disiplin kerja adalah  $0,000 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0.05$ , yang berarti  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Simpulan Dan Saran

#### Simpulan

Dengan memperhatikan hasil penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan atau dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, atau dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: pengawasan dan disiplin kerja. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan secara tertulis.

### **Saran**

1. Untuk meningkatnya sebuah kinerja yang baik, maka harus adanya sebuah peraturan yang harus di patuhi oleh karyawan, maka dari itu alangkah lebih baiknya apabila perusahaan memberikan pengawasan yang ketat agar karyawan merasa bahwa kinerja benar-benar sedang di awasi agar bisa melayani konsumen dengan stabil.
2. Rasa tanggung jawab karyawan dengan peraturan yang sudah ada membuat kinerja karyawan semakin baik, alangkah baiknya apabila perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang bagus, serta disiplin dalam bekerja, hal tersebut akan memberikan contoh kepada karyawan lain agar semakin giat dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Akbar, Sasmita, Hamid. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. JOM Fekon Vol. No 2.
- Arep, Ishaq dan Hendri Tanjung 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- D. P. Sari. Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sekripsi 80-84
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Ghozali, Syaidam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (suatu pendekatan mikro). Jakarta: Djambatan.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi). Bumi Aksara. Jakarta
- Priyono, A. A. (2016). e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma. (6), 46–58.



- Priyono, Agus. 2015. Analisis Data Dengan Spss. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- R. Terry, George. Dasar-dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).
- Sekaran, Uma, 2011. *Research Methods For Business* (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: salemba Empat
- Siagian, Sondang. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. (2013) Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung: CV Alfabeta
- Toding. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Bumi Skatak Buji Kecamatan Skatak Kabupaten Balungan. E Journal. Administrasi Bisnis 2016.

## Lampiran

### Uji Instrumen Data

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1	Pengawasan	0,696	Valid
2	Disiplin Kerja	0,690	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,792	Valid

Sumber data primer diolah peneliti, 2019

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Realiabilitas Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengawasan	0.766	> 0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.780	> 0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.874	> 0.6	Reliabel

Sumber data diolah peneliti (2019)

### Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas One Sampel Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pengawasan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters(a,b)	Mean	3.1783	3.5583	3.3383
	Std. Deviation	.68229	.68638	.65824
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.123	.094
	Positive	.153	.101	.094
	Negative	-.111	-.123	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.186	.956	.730
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120	.321	.661

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber data primer diolah peneliti(2019)

## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.586	.306		1.912	.061
	Pengawasan	.138	.104	.143	1.330	.189
	Disiplin kerja	.650	.103	.678	6.305	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah peneliti, 2019

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.604	1.656
	Disiplin Kerja	.604	1.656

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah peneliti(2019)

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas-Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.761	1.140		1.546	.128
	Pengawasan	.202	.129	.262	1.574	.121
	Disiplin Kerja	-.125	.096	-.218	-1.306	.197

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber data primer diolah peneliti, 2019

## Uji Hipotesis

### Uji F

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F Penelitian**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.279	2	276.139	43.046	.000 <sup>b</sup>
	Residual	365.654	57	6.415		
	Total	917.933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan						

Sumber data primer diolah peneliti, 2019

### Uji t

**TABEL 8**

### Uji t

#### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.586	.306		1.912	.061
	Pengawasan	.138	.104	.143	1.330	.189
	Disiplin kerja	.650	.103	.678	6.305	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan