

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANDABI INDAH LESTARI SELUMA

*The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance
at PT. Sandabi Indah Lestari Seluma*

Wahyu Arivento¹, Mardhiyah Dwi Ilhami²

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BENGKULU**

wahyuarivento@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Seluma dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan sampel 60 karyawan dari PT. Sandabi Indah Lestari Seluma dan bersifat kuantitatif. Total sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini. Tiga metode digunakan dalam teknik pengumpulan data: observasi, wawancara, dan survei. Tes instrumen, tes asumsi tradisional, pemeriksaan jawaban responden terhadap variabel penelitian, analisis regresi linier berganda, koefisien penentuan, dan pengujian hipotesis adalah beberapa teknik yang digunakan dalam analisis data. Pemeriksaan tanggapan responden terhadap variabel penelitian mengungkapkan hasil tes. Ditemukan bahwa pengawas (X1) memiliki nilai rata-rata 3,92. Nilai rata-rata Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,78, sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) rata-rata adalah 4,16. Ini termasuk dalam kelompok baik berdasarkan skala interval respons responden X1, X2, dan Y (3,41 - 4,20). Hasil uji analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada data menunjukkan bahwa pengawasan memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,367 > 2,00247$) dan ($sig < \alpha = 0,004 < 0,050$). Disiplin Kerja ditemukan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,818 > 2,00247$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,050$). Meneliti hipotesis menggunakan uji F tersebut di atas, kami menemukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,982 > 3,166$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,050$) mendukung gagasan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dan Supervisi (X1) dapat berdampak pada kinerja karyawan (Y) secara terpisah atau bersama-sama.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain whether work discipline and supervision at PT. Sandabi Indah Lestari Seluma have an impact on employee performance. This study uses a sample of sixty employees of PT. Sandabi Indah Lestari Seluma and is quantitative in nature. Total sampling was the method of sampling utilized in this study. Three methods are used in data collection techniques: surveys, interviews, and observation. Instrument testing, traditional assumption testing, respondent response analysis to research variable analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing are some of the techniques used in data analysis. The findings of the examination of the respondents' answers to the study variables show the test's outcomes. According to the variable results, the average value of supervision (X1) is 3.92. The average value of the Work Discipline variable (X2) is 4.16, while the Employee Performance variable (Y) has an average value of 3.78. It falls into the good category according to the respondent response interval scales X1, X2, and Y (3.41 - 4.20). It was determined from the data analysis test findings utilizing multiple linear regression analysis of supervision that there is a substantial influence of supervision (X1) on employee performance (Y) because $t_{count} > t_{table}$ ($5.367 > 2.00247$) and ($sig < \alpha = 0.004 < 0.050$). Work Discipline was found to have a significant impact on Employee Performance (Y) as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($2.818 > 2.00247$) and ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$). The results of the hypothesis test using the F test above showed that $F_{count} > F_{table}$, or $42,982 > 3,166$, and that ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$) indicates that there is an influence between the variables Supervision (X1) and Discipline Work (X2) on employee performance (Y), either separately or in combination.

Keywords: *Supervision, Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi merupakan komponen yang sangat penting. Organisasi, baik publik maupun komersial, harus beroperasi lebih cepat, efektif, dan efisien. Agar tenaga kerja dapat berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dan menghasilkan hasil kinerja yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan, mereka harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Namun yang perlu dicermati adalah bagaimana HR tetap terlibat aktif dalam inisiatif peningkatan kinerja pegawai.

Pada negara berkembang seperti contohnya Indonesia, sektor pertanian selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan negara secara keseluruhan, berfungsi sebagai fondasi bagi perekonomian yang didukung oleh kekuatan yang melekat. Ketika masyarakat dan ilmu pengetahuan terus maju, demikian juga pertanian, dan pembangunan pertanian memainkan peran penting dalam meningkatkan ekonomi nasional dan standar hidup petani. Pembangunan secara umum adalah keinginan rakyat sehingga dituangkan dalam keputusan yang dibuat oleh pemerintah. Perubahan

yang ditimbulkannya adalah perubahan yang direncanakan dan diinginkan. Selain itu, salah satu sektor ekonomi utama di Indonesia adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit diolah menjadi minyak sawit (CPO/Crude Palm Oil) dan inti sawit (carnel) menjadi minyak sawit karnel (PKO) oleh PT. Sandabi Indah Lestari, Seluma. Perkebunan perusahaan sendiri atau perkebunan di luar batas perusahaan menyediakan bahan baku untuk diproses. Perusahaan ini menggunakan tenaga yang bekerja secara bergiliran untuk memurnikan minyak sawit secara terus-menerus (shift kerja).

Karena persaingan yang ketat di dunia bisnis, perusahaan harus bertarung satu sama lain untuk mengambil pangsa pasar yang sudah ada. Bisnis harus memiliki sumber daya yang dibutuhkan oleh bisnis. Sumber daya manusia, atau yang bisa kita sebut karyawan, adalah salah satu sumber daya yang perlu dimiliki bisnis untuk mendapatkan pangsa pasar. Tanpa pekerja, bisnis tidak dapat berfungsi secara efektif. Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengembangkan bisnis dengan menerapkan budaya dan prinsip-prinsip perusahaan. Ini juga dapat menjamin bahwa bisnis memiliki tim yang kohesif dan mengakui nilai pemberdayaan karyawan. Tanpa tujuan yang pasti, bisnis tidak akan memiliki tujuan untuk bertemu atau tujuan untuk beroperasi.

Mempekerjakan manajemen SDM dapat membantu bisnis dalam menetapkan tujuan dan melacak kemajuan mereka menuju tujuan tersebut. SDM merupakan aset terpenting perusahaan dikarenakan tanpa mereka, tidak mungkin mencapai

tujuannya. Keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuannya akan secara langsung dipengaruhi oleh memiliki sumber daya manusia yang sangat baik. Selain memberikan tanggung jawab kepada anggota staf, bisnis yang sukses juga mempertimbangkan kebutuhan mereka untuk memastikan bahwa pekerja merasa nyaman melakukan pekerjaan mereka. Ketika kebutuhan mereka ditangani dalam hal sumber daya manusia, karyawan secara alami melampaui apa yang dituntut dari mereka, menghasilkan apa yang dilihat perusahaan sebagai produktivitas karyawan yang sangat tinggi. Organisasi harus mampu membimbing setiap orang untuk memberikan pekerjaan terbaik dan paling produktif mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia organisasi menentukan tingkat keberhasilannya; Semakin besar kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Meskipun (Soelaiman, 2007) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan dan diproduksi oleh individu atau kelompok individu dengan menggunakan bakat, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka dalam bentuk barang dan jasa, dalam persentase dan ukuran tertentu.

Menegakkan pemantauan ketat secara teratur dan meningkatkan disiplin staf individu adalah salah satu tindakan yang mungkin diambil. Tujuan pengawasan adalah untuk menjaga sesuatu berjalan sebagaimana mestinya. Pemilik Perusahaan harus melakukan inspeksi, dan pengawasan lainnya, bahkan jika perlu, untuk mencegah potensi masalah sebelum muncul. Dalam penerapannya yang praktis, pengawasan adalah

pengawasan secara umum terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan tujuan agar atasan mengetahui kegiatan yang sebenarnya dan setiap pelaksanaan tugas tetap berjalan dengan baik.

Pemimpin harus mengambil tindakan korektif dan pemurnian jika ditemukan bahwa kemudian ada anomali, anomali, atau ketidaksesuaian. "Supervisi adalah proses untuk memastikan tujuan organisasi dan manajemen," kata (T. H. Handoko, 2012) Ini tentang bagaimana membuat segala sesuatunya berjalan sesuai rencana. Julitriarsa dan (Suprihanto, 2011) menyatakan bahwa supervisi adalah proses dari suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk memastikan hasil dari implementasi, kesalahan, dan kegagalan, setelah itu melakukan penyesuaian dan mencegah terulangnya kesalahan tersebut, sekaligus memastikan bahwa pelaksanaannya tetap sesuai dengan semestinya.

Meningkatkan disiplin staf adalah upaya tambahan yang dapat dilakukan selain pengawasan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin secara alami akan menyesuaikan diri dengan keputusan atas kemauannya sendiri. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai manajemen yang diterapkan untuk memperkuat kebijakan organisasi. Menurut (M. S. Hasibuan, 2007), disiplin merupakan sebuah pengetahuan dalam mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang relevan. Menurut (Siagian, P. Sondang, 2007) disiplin adalah strategi manajemen yang digunakan untuk memotivasi anggota organisasi untuk mematuhi persyaratan kebijakan yang berbeda ini.

Berdasarkan temuan survei dan wawancara dengan business manager Bapak Hendro Prasetyo yang dilakukan peneliti di PT. Sandabi Indah Lestri Seluma pada Selasa, 7 Desember 2021. Kecenderungan ketidakhadiran karyawan menurun menunjukkan bahwa kinerja karyawan akhir-akhir ini menurun. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin staf masih menjadi perhatian karena pengawasan saat ini masih belum beroperasi secara efisien. Kinerja karyawan akan menderita jika ini terus terjadi, yang akan merugikan bisnis dalam jangka panjang.

Adanya indikisasi penurunan kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma yang diakibatkan oleh pengawasan yang belum maksimal dan disiplin kerja yang rendah. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma”**.

Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma?
3. Apakah Pengawasan Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma?

Tujuan Penelitian

Dari uraian permasalahan yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Di PT. Sandabi Indah Lestari Seluma, yang terletak di Desa Lutung, Kecamatan Seluma Barat, Kabupaten Seluma, penelitian ini dilakukan. Penelitian ini akan dimulai pada Januari 2022 dan berlanjut hingga selesai.

Jenis Penelitian

Penelitian semacam ini dikenal sebagai penelitian kuantitatif; Penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah metodis di mana data yang dikumpulkan diwakili secara numerik pada studi yang meneliti fenomena dan gejala sosial di samping keterkaitan mereka. Menurut (Sugiyono, 2013) pendekatan penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, pendekatan pengambilan sampel seringkali acak, pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian, dan analisis data kuantitatif dan statistik dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari barang-barang atau orang-orang dengan atribut dan sifat

tertentu yang dipelajari oleh para peneliti untuk membuat kesimpulan. 60 karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Seluma merupakan populasi penelitian.

Sampel

(Arikunto, 2010) menyatakan bahwa sampel proposal merupakan komponen jumlah dan karakteristiknya. Seluruh metodologi pengambilan sampel, yang melibatkan penggunaan setiap anggota populasi sebagai sampel atau responden, adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini (Arikunto, 2010) Enam puluh pekerja PT Sandabi Indah Lestari Seluma menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Proses pengamatan yang kompleks dan melibatkan sejumlah mekanisme biologis dan psikologis. Proses yang terlibat dalam memori dan pengamatan adalah dua yang paling penting. Dalam Sugiyono, Sutrisno Hadi (2017).

Wawancara

Ketika melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut, serta ketika ada beberapa responden dan peneliti perlu mendapatkan informasi yang lebih rinci dari mereka, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data.

Kuesioner

Daftar pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang studi disebut kuesioner. Responden menerima kuesioner secara acak untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efektif jika peneliti yakin tentang variabel

yang akan diperiksa dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden, menurut (Sugiyono, 2013) Penulis menggunakan "Skala Likert" Donald R. Cooper dan C. William Emory untuk mengevaluasi tanggapan setiap responden; Semua pertanyaan yang diselesaikan diberi bobot dan rata-rata untuk mendapatkan nilai setiap responden.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Dalam penyelidikan ini, instrumen standar dengan keandalan yang mapan dan kompilasi ahli digunakan. Untuk memastikan ketergantungan instrumen saat mempelajari subjek, penulis melakukan tes ulang. Untuk menentukan validitas dan reliabilitas suatu instrumen, pengujian biasanya dilakukan pada 20 responden.

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Jika setiap pertanyaan pada instrumen dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur instrumen tersebut, maka instrumen tersebut dianggap valid. Sejauh mana akurasi dan presisi suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya ditunjukkan oleh validitasnya. IBM SPSS harus digunakan untuk membantu pengujian validitas. Hasil korelasi pearson nilai sig hitung (2-tailed) pada garis konstruk total menunjukkan validitas item pertanyaan indikator. Data dapat dikatakan valid jika nilai sig hitung < sig table atau jika r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam penelitian ini menggunakan standart significance 5 % pada r_{tabel}

Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2013) reliabilitas kuesioner berfungsi sebagai alat ukur dan indikasi banyak variabel atau konstruk. Ketika tanggapan responden terhadap kuesioner menunjukkan konsistensi atau stabilitas dari waktu ke waktu, itu dianggap dapat diandalkan. Dengan IBM SPSS, seseorang dapat menggunakan pendekatan alpha Cronbach untuk menguji keandalan instrumen.

Jika suatu variabel atau konstruk menghasilkan nilai Cronbach alfa lebih besar dari 0,60, maka dianggap realistis (Nunnally, dalam Ghozali, 2013). One Shot, atau pengukuran hanya sekali, adalah metode pengukuran keandalan. Hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau korelasi antara pertanyaan dan jawaban diukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya dilakukan dengan menguji normalitas, multikolonieritas, dan hetero kedastisitas.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel residual atau perancu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Distribusi data yang normal atau hampir normal merupakan prasyarat untuk model regresi yang layak (Ghozali, 2011). Landasan untuk membuat keputusan:

- a. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, atau jika grafik histogram menunjukkan pola yang konsisten dengan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyimpang secara signifikan dari garis diagonal, tidak mengikuti orientasi diagonal, atau

tidak menunjukkan pola sebaran normal pada grafik histogram, maka model regresi tidak memenuhi batasan normalitas (Ghozali, 2011).

Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi korelasi antara variabel independen, digunakan uji multikolonialitas (Ghozali, 2013). Berikut ini adalah cara menentukan apakah multikolonialitas hadir dalam model regresi atau tidak:

- Meskipun banyak faktor independen dapat diverifikasi secara independen dan tidak secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris relatif tinggi.
- Periksa variabel independen dalam matriks korelasi variabel. Multikolonialitas ditunjukkan jika korelasi antara variabel independen cukup tinggi, biasanya lebih besar dari 0,90.

Model inflasi varians (VIF) dan nilai toleransi memberikan bukti tambahan multikolonialitas. Dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas dalam penelitian ini

jika nilai toleransi lebih besar dari 0, 1 dan VIF kurang dari 10. (Ghozali, 2011)

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah residu satu pengamatan berbeda variansnya dengan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2013: 139). Model regresi tanpa homoskedastisitas atau heteroskedastisitas dianggap baik. Memeriksa grafik plot antara residual (SRESID) dan nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dalam model regresi adalah bagaimana heteroskedastisitas ditemukan.

HASIL

Hasil Uji Analisa Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap dua variabel yaitu disiplin kerja dan pengawasan, serta bagaimana tanggapan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Seluma, dari sinilah diperoleh tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.961	1.642		3.022	.004
Pengawasan	.511	.095	.617	5.376	.000
Disiplin Kerja	.237	.131	.209	2.818	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olah data SPSS 2021

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut, yang diperoleh dari perhitungan temuan regresi di atas: Y sama dengan $0,511 (X_1) + 0,237 (X_2) + 4,961$. Masuk akal mengingat persamaan regresi di atas sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai akan bertahan sebesar 4,961 jika variabel Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sama dengan nol. Hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 4,961. Disiplin kerja (X_2) dipandang tetap dengan asumsi variabel Pengawasan (X_1).
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.511 mempunyai makna jika nilai variabel Pengawasan (X_1) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan

(Y) akan naik sebesar 0.511 dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_2) dianggap tetap.

3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.237 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.237 dengan asumsi variabel Pengawasan (X_1) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi R^2

Hasil perhitungan komputer dengan menggunakan SPSS menghasilkan uji koefisien determinasi sebagai berikut yang dapat digunakan untuk menghitung persentase pengaruh variabel bebas Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4.9
Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.587	1.62730	1.882

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olah data SPSS 2023

Terlihat dari tabel sebelumnya bahwa Adjusted R Square (R^2) mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,587. Angka tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada PT.

Sandabi Indah Lestari memiliki nilai 58,7%; faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 0,413 atau 41,3%.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.961	1.642		3.022		.004
Pengawasan	.511	.095	.617	5.376	2.00247	.000
Disiplin Kerja	.237	.131	.209	2.818	2.00247	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olah data SPSS 2021

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{a/2}$ ($n-k-1$) = 60 - 2 - 1 = 57 (2.00247) setiap variabel sebagai berikut :

1. Pengawasan, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.367 > 2.00247) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,004 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh Pengawasan (X_1) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma.

2. Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.818 > 2.00247) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat menggunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	227.642	2	113.821	42.982	3.166	.000 ^a
Residual	150.942	57	2.648			
Total	378.583	59				

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olah data SPSS 2023

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (42.982 > 3.166) dan (sig

$< \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel

Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma.

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penyelidikan dan pengolahan data yang belum diolah yang dilakukan pada PT. Pekerja Sandabi Indah Lestari Seluma dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 60 responden yang diuji untuk mengetahui hal tersebut:

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa di PT. Sandabi Indah Lestari Seluma, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengawasan. Dengan adanya pengawasan yang baik dan sistematis dapat mengurangi resiko-resiko adanya tindak fraud atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan serta guna memastikan mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan (Setiawati, 2021).

“Pengawasan merupakan suatu proses untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dan manajemen,” klaim (T. H. Handoko, 2012). Hal ini berkaitan dengan metode untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai rencana.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dodi Herdino dan Andri Seno (2017). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, di PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang di Kabupaten Siak, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengawasan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan akan

mendapat manfaat dari disiplin kerja yang kuat. Tujuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, teladan kepemimpinan, pengawasan, dan ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan, semuanya diperlukan demi terwujudnya disiplin (Setiawati, 2021). Dalam suatu organisasi, inisiatif untuk meningkatkan kinerja pegawai akan sangat bermanfaat jika terdapat disiplin yang baik (Laraswati et al., 2020). Jika semua ini tercapai, para pekerja akan sadar akan perlunya disiplin yang ekstrim dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2007), disiplin adalah pengetahuan dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang relevan. Menurut Siagian (2008), disiplin adalah strategi manajemen yang digunakan untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi peraturan tertentu.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusri (2018). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh penempatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersamaan dan sampai batas tertentu. Cabang BTN (Persero) Tbk. di Palembang.

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan kedisiplinan kerja di PT Sandabi Indah Lestari Seluma berpengaruh besar terhadap produktivitas pekerja. Jika dilakukan pengawasan secara terus-menerus untuk memastikan segala sesuatunya berjalan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai akan meningkat (Suhariyanto et al., 2018). Selain itu,

pekerja harus disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada PT Sandabi Indah Lestari Seluma dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan dan disiplin kerja. Kinerja pegawai akan meningkat jika pengawasan yang terus menerus digunakan untuk memastikan bahwa segala sesuatunya terjadi sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan (Suhariyanto dkk., 2018). Selain itu, pegawai juga perlu menerapkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di PT. Sandabi Indah Lestari Seluma tentang “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai.” Jadi, kesimpulan berikut dapat diambil:

1. Kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma terkena dampak positif dan signifikan dari pengawasan, berdasarkan temuan studi..
2. Kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma terkena dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja, berdasarkan temuan penelitian.
3. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja di PT. Sandabi Indah Lestari Seluma memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pekerja.

SARAN

Menurut penelitian, kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma terkena dampak signifikan dari pengawasan dan disiplin kerja :

1. Pada Variabel Pengawasan, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Setiap ada indikasi penyimpangan pasti langsung diselesaikan) diangka 2,7. Hal-hal semacam ini harus segera ditindaklanjuti dengan cepat dan tegas agar tidak ada penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan dan kalaupun ada harus segera diselesaikan. Disarankan pada pihak perusahaan untuk dapat lebih tegas lagi dalam dalam mengambil keputusan, terutama jika ada indikasi penyimpangan yang terjadi.
2. Pada Variabel Disiplin Kerja, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya memegang teguh norma-norma yang berlaku di perusahaan) diangka 4,06. Hal ini tentu perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan akibat dari kurangnya kesadaran akan norma-norma yang ada pada perusahaan. Disarankan pada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kedisiplinan para karyawannya agar terus memegang norma-norma yang ada dan berlaku diperusahaan.
3. Pada Variabel Kinerja Karyawan, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya memiliki kemampuan yang baik mengenai bidang pekerjaan yang saya kerjakan) diangka 3,48. Hal ini menunjukkan sebagian karyawan masih perlu untuk mendapatkan pelatihan guna meningkatkan kemampuan para karyawan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing. Disarankan pada pihak perusahaan untuk memberikan program pelatihan

dan pengembangan secara berkala yang rutin diadakan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan soft skill para karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan disarankan untuk mencari faktor lain diluar dari Pengawasan dan Disiplin Kerja. Agar penelitian mengenai kinerja karyawan dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Agusri. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15, No.2. (hlm 2-5).
- Bangun, W. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Djadjuli, R. D. (2019). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, 4(567–568), 565–573.
- Dodi Herdino & Seno Andri. (2017). *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak, Jom FISIP, Volume 4. No. 2., Hal 1-11.*
- Dra.H. Salidi Samsudin, M. M. M. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Erlis Milta Rin Sandole. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung*. Volume 3 No 3 2015.
- Ghozali, I. (2011). (n.d.-a). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko T. Tani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF.
- Hartati, T. (2017). *“Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks SeiIntan Rokan Hulu.” JOM Fekon 4(1) 1060-1074.*
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kadarisman. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di*

- Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.*
- Radianto, A. (2017). *KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . PG Krebet Baru Malang).* 53(1), 14–20.
- Ritonga, H. J. (2015). *Manajemen Organisasi.* Medan: Perdana Publishing.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta:Grafindo.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). (n.d.). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* Penerbit Gaya Media.
- Robbins, S. P. and M. C. dalam Setriadi. (2016). *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang', Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjung Pinang.*
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro.*Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : Rafika Aditama.
- Setiawati. (2021). Analisis pengaruh kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian,* 1(8), 1581–1590.
- Siagian, P. Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian P, S. (2000). *Fungsi-fungsi Manajerial.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). (n.d.). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya.* Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.