

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWI CIPTA USAHA, JAKARTA

Kusnita¹⁾; Sri Harini²⁾; Sudarijati³⁾

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor
Email: Kusnita@unida.ac.id,sri.harini@unida.ac.id,atikmartono@gmail.com
Correspondence Author : sri.harini@unida.ac.id,

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision and discipline of work on employee performance in PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta. Data analysis method used is the product moment coefficient analysis to measure whether there is any relationship between variables and determination analysis to determine the percentage contribution of each variable were further tested through together and partially. Fourteen employees were taken as samples, and the results prove the supervision and discipline partial and simultaneous significant effect on the performance of employees. The results showed that more supervision than the effect on employee performance employee discipline.

Keywords: Monitoring, work discipline and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien *product moment* untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antar variabel dan analisis determinasi untuk mengetahui persentase sumbangan masing-masing variabel yang selanjutnya diuji melalui secara bersama-sama dan secara parsial. Empat belas karyawan diambil sebagai sampel, dan hasilnya membuktikan pengawasan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibanding disiplin kerja karyawan.

Kata kunci : Pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas tinggi seperti diungkapkan oleh Umam (2010). Meningkatnya kinerja karyawan ditentukan oleh apakah karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bila karyawan telah mempunyai kinerja yang baik, maka dapat memungkinkan perusahaan mencapai tujuan. Untuk

mewujudkan kinerja karyawan yang baik maka pemilik perusahaan (*owner*), pimpinan perusahaan (manajer) maupun karyawan harus ada kerjasama dan kerja keras dari seluruh elemen dalam perusahaan,

Berdasarkan hal tersebut, setiap pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap berbagai kegiatan yang dikerjakan oleh bawahannya, karena pengawasan merupakan fungsi pimpinan

yang berhubungan dengan usaha mengarahkan jalannya perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Manulang (2004) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Apabila pimpinan kurang efektif dalam melaksanakan pengawasan terhadap bawahan, akan mengakibatkan disiplin kerja karyawan menurun, sehingga bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang tingkat pengawasannya kurang efektif akan mempunyai karyawan yang tingkat kinerjanya buruk. Pengawasan diadakan untuk mengetahui kualitas kerja karyawan, diharapkan dengan adanya pengawasan yang efektif dan disiplin kerja yang baik, akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Dwi Cipta Usaha adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang mengembangkan bisnis dibidang jasa transportasi melalui darat, laut, dan udara penunjang kegiatan eksplorasi dan produksi minyak, gas dan panas bumi sesuai dengan Visi, Misi, dan Tata Nilai Perusahaan. Dalam kegiatan operasionalnya perusahaan tersebut melayani pengiriman alat-alat berat, misalnya pipa dari PERTAMINA yang biasanya dipakai untuk alat pengeboran minyak bumi, sebagai perusahaan jasa, tentunya pelayanan yang baik kepada pelanggan merupakan prioritas utama yang harus dilakukan perusahaan. Menurut Mowen dan Minor dalam

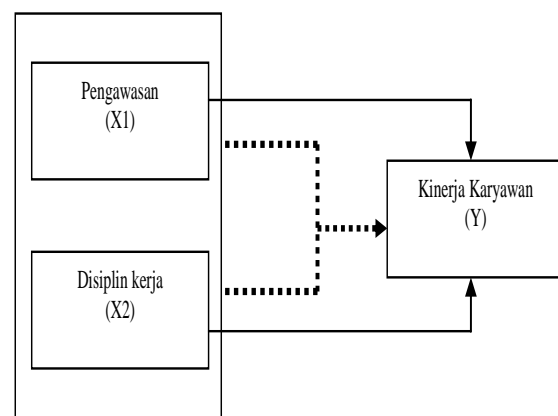
Stenley (2009) kualitas jasa akan dinilai oleh konsumen, oleh karena itu perusahaan hendaknya menentukan tolak ukur rencana kualitas produk dari tiap dimensi kualitasnya, atau lebih dikenal dengan nama TERRA (*tanggibel, empaty, reliability, responsiveness, assurance*). Permasalahan yang dihadapi PT. Dwi Cipta Usaha adalah dalam kegiatan pengawasan pada karyawan yang kurang efektif yang menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Hal tersebut berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan bahwa adanya *complaint* (keluhan) dari konsumen sebesar 2-5% dari proyek yang dilaksanakan, misalnya mengenai keterlambatan barang yang dikirim. Salah satu penyebabnya adalah karena karyawan tidak memonitor terus status barang yang dikirim, apalagi jika status barang tersebut *urgent*. Tentunya sebagai perusahaan jasa yang mengutamakan kepuasan konsumen, hal tersebut dapat berdampak pada citra perusahaan pada konsumen. Selain itu kondisi kedisiplinan karyawan yang menurun dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan persentase terlambat masuk kerja antara 33%-81% dengan rata-rata 61%. Ketidakhadiran karyawan memberi pengaruh cukup berarti terhadap tingkat kinerja karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan mencerminkan jam kerja yang tidak efektif dan akibat seringnya karyawan yang terlambat masuk kantor dapat berdampak pada pelayanan kepada konsumen yang kurang efektif, misalnya ada beberapa panggilan dari pelanggan yang tidak terjawab oleh karyawan yang bersangkutan, tentunya hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan dan disiplin karyawan yang menurun diduga dipengaruhi oleh pengawasan yang belum optimal. Oleh sebab itu sangat penting untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta.

MATERI DAN METODE

Menurut Handoko (2003) Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien. Adapun tujuan pengawasan (Sukarna, 2001) adalah : 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak; 2) Untuk memperbaiki kesalahan – kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru; 3) Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah diterapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan; 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah diterapkan dalam planning atau tidak; 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah diterapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan; 6) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijakan yang telah ditentukan. Menurut Belkoui, yang dikutip oleh Harahap (2000), fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup 4 (empat) unsur, yaitu : 1) Penetapan standar pelaksana; 2) Penentuan ukuran-ukuran pelaksana; 3) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; 4) Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Disiplin Kerja, Tujuan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) bahwa disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Sastrohadiwiryono (2003) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja adalah: 1) Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik; 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya; 3) Karyawan dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya; 4) Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi; 5) Karyawan mampu menghasilkan produktifitas tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Hasibuan (2001) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

_____ = Secara Parsial
 = Secara Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini :

1. Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta. Dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan bentuk penelitian verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di perusahaan PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta. Adapun verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan perhitungan statistik (Nasir, 2003). Jenis data primer yang dibutuhkan dengan metode wawancara dan menggunakan kuesioner. Objek penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. Dwi Cipta Usaha, yang beralamat di Komplek Puri Mutiara Blok D No. 110-111, Sunter, Jakarta Utara.

Operasionalisasi Variabel

Untuk menjawab permasalahan, variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun operasionalisasi variabel berikut ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengawasan (X_1)	Akurat	Pimpinan melakukan pengawasan kehadiran dengan akurat
	Tepat waktu	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Masuk istirahat tepat waktu 3. Pulang kerja pada waktunya
	Objektif dan menyeluruh	Memberikan teguran kepada karyawan secara objektif dan menyeluruh
	Terpusat pada titik pengawasan strategik.	Pemimpin melakukan pengawasan langsung
	Realistik secara ekonomis	1. Pemimpin efektif dalam melakukan pengawasan 2. Pimpinan menegur karyawan sesuai realistik dalam bekerja
Realistik secara organisasional	Pimpinan menegur karyawan yang tidak berseragam	
Disiplin Kerja (X_2)	Absensi	Absensi karyawan
	Keterlambatan kerja	Karyawan tidak terlambat masuk kerja
	Kelambatan kerja	Karyawan bekerja dengan cepat dan tepat.
	Sering atau tidaknya terjadi pelanggaran tata tertib perusahaan.	Karyawan menaati peraturan perusahaan.
	Sering tidaknya terjadi kesalahan dalam bekerja	Tidak terjadi kesalahan dalam bekerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kesetiaan	1. Loyalitas dalam pekerjaan 2. Loyalitas dalam jabatan 3. Loyalitas dalam perusahaan
	Kejujuran	Jujur dalam bekerja
	Kreativitas	Inisiatif dalam bekerja
	Kerjasama	Dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain
	Kecakapan	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
	Kepribadian	Kesopanan Tingkah laku yang baik
Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam bekerja	

Sampel Penelitian

Untuk menentukan unit analisis pada kantor PT. Dwi Cipta Usaha yang berjumlah 15 orang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu sampel yang diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 15 orang karyawan. Menurut Arikunto (2006), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun data primer dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang disediakan, yaitu berupa data mengenai fenomena pendapat atau fenomena dari objek. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui study kepustakaan data dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari literatur, buku, jurnal, skripsi, data dari internet dan data-data dari laporan perusahaan

Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Riset lapangan (*field research*) terdiri dari: kuesioner, wawancara (*interview*), observasi; 2) Metode Riset Kepustakaan (*library research method*) dalam melakukan study pustaka, penulis mengkaji teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pengujian Instrument

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variable jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01. Tinggi rendahnya validitas instrumen akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari

gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid, maka digunakan uji validitas dengan menggunakan analisis kesahihan butir, dengan teknik *korelasi product moment* atau biasa disebut momen tangkar. Menurut Sugiyono (2007): cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel.

Reliabilitas dalam Umar (2003) adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengukur gejala perusahaan seperti pengukuran gejala perilaku selalu diperhitungkan unsur kesalahan pengukuran (*measurement error*). Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach. Teknik ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang memiliki skor berbentuk skala menurut Umar (2003). Dengan kriteria bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi standar koefisien *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$)

Metode Analisis dan Langkah-Langkahnya

Berdasarkan pengolahan data dari hasil kuesioner menurut Ridwan dan Sunarto dalam Juliwanti (2010) dapat diukur dengan menggunakan skala Likert yang didata dari skala ordinal dengan cara perhitungan :

$$= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Teknik skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian

pertanyaan yang mengukur suatu objek. Adapun alternatif jawaban disajikan pada tabel 2 :

Tabel 2. Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat tidak setuju/sangat tidak penting/ sangat tidak baik (STS/STP/STB)	1
Tidak setuju/tidak penting/tidak baik (TP/TP/TB)	2
Kurang setuju/kurang penting/kurang baik (KS/KP/KB)	3
Setuju/penting/baik (S/P/B)	4
Sangat setuju/sangat penting/sangat baik (SS/SP/SB)	5

Untuk melihat pengaruh antara dependen variable dengan lebih dari satu independen variable yaitu pengawasan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, menggunakan persamaan dalam regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Pengawasan
- X₂ = Disiplin kerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengawasan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b₂ = Koefisien regresi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- e = eror atau variable lain yang tidak diteliti

Analisis ini digunakan untuk mengetahui erat tidaknya suatu hubungan antara variable bebas pengawasan (X₁) dan disiplin kerja karyawan (X₂) dengan variable tidak bebas atau terikat kinerja

karyawan (Y) secara sendiri-sendiri maupun tingkat hubungan diantara variable bebas itu sendiri (Kusmayadi : 2004)

Dalam mengolah data, menggunakan rumus Koefisien Korelasi, sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- X_i = Variabel bebas dimana :
- X₁ = Pengawasan; X₂ = Disiplin kerja
- Y = Variabel terikat

Analisis ini digunakan untuk mengetahui erat tidaknya suatu hubungan antara variable bebas pengawasan (X₁) dan disiplin kerja karyawan (X₂) dengan variable tidak bebas atau terikat kinerja karyawan (Y) secara sendiri-sendiri maupun tingkat hubungan diantara variable bebas itu sendiri (Kusmayadi : 2004)

Berdasarkan rumus analisa korelasi tersebut, maka akan diperoleh nilai r yang besarnya antara -1, 0 sampai +1.

Notasi ini menunjukkan korelasi atau hubungan antara variable – variable yang diuji dalam penelitian.

- a. Bila r = 0 atau mendekati 0, maka tidak terdapat hubungan antara kedua variable atau hubungan antara variable sangat lemah
- b. Bila r = 1 atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variable bersifat searah dan sangat kuat. Artinya kenaikan nilai – nilai X akan diikuti kenaikan nilai – nilai Y, atau sebaliknya.
- c. Bila r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan kedua variable berlawanan arah dan sangat kuat. Artinya kenaikan nilai – nilai X diikuti oleh penurunan nilai Y atau sebaliknya.

Untuk mempermudah interpretasi hasil perhitungan dari koefisien korelasi

digunakan pedoman menurut pendapat (Sugiyono, 2003) yaitu :

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya Koefisien	Interpretasi Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2003)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui variable kinerja karyawan (Y) yang dapat digunakan atau diperhitungkan oleh keragaman variable pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2003) : $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi;

r^2 = Koefisien Korelasi

Uji F dipergunakan untuk mengetahui apakah suatu variable independen secara bersama – sama berpengaruh secara nyata terhadap variable dependen , dengan hipotesa statistik sebagai berikut :

a. $H_0 : b_1, b_2 \leq 0$;

Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

b. $H_1 : b_1, b_2 > 0$;

Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan

Untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien korelasi variable bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variable tergantung. Menurut Sugiyono (2011) dapat digunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

Dengan derajat kepercayaan 95%, maka kriteria pengujian dapat ditentukan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengawasan dan disiplin kerja secara bersama–sama mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti pengawasan dan disiplin kerja secara bersama–sama tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas secara individual atau parsial digunakan uji t dengan asumsi tingkat signifikan (α) sebesar 5%. Adapun langkah – langkah yang dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

a) $H_0 : b_1 \leq 0$;

pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b) $H_a : b_1 > 0$;

pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c) $H_0 : b_2 \leq 0$;

disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d) $H_a : b_2 > 0$;

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi (α), *degree of freedom* (df) dengan rumus

$$n - k - 1$$

3. Menurut Sugiyono (2011) untuk menentukan nilai t hitung, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = t hitung

n = Jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut adalah :

- a. Bila $t_{1hit} \leq t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya pengawasan tidak mempunyai pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.
Bila $t_{1hit} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengawasan mempunyai pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.
- b. Bila $t_{2hit} \leq t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.
Bila $t_{2hit} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Dwi Cipta Usaha adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang mengembangkan bisnis dibidang jasa transportasi melalui darat, laut, dan udara penunjang kegiatan eksplorasi dan produksi minyak, gas dan panas bumi sesuai dengan Visi, Misi, dan Tata Nilai Perusahaan. Dalam kegiatan operasionalnya perusahaan tersebut melayani pengiriman alat-alat berat, misalnya pipa dari PERTAMINA yang biasanya dipakai untuk alat pengeboran minyak bumi.

Adapun Visi dan misi perusahaan PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta, diuraikan sebagai berikut :

- a. Visi
 - 1) Menjadi perusahaan transportasi pipa terkemuka di Indonesia
 - 2) Menjadi mitra transportasi terpercaya bagi perusahaan minyak dan gas didalam negeri.
 - 3) Menjadi pionir dalam penyediaan angkutan dan *management* pipa dengan memanfaatkan SDM lokal

serta kerjasama dengan produsen lokal maupun internasional yang handal.

b. Misi

- 1) Menjadi identitas bisnis yang kokoh dan dikelola secara profesional serta memiliki nilai – nilai kesempurnaan dalam pelayanan.
- 2) Mencapai pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan melalui sinergi dengan mitra strategis.
- 3) Mendukung pertumbuhan melalui sinergi dengan mitra strategis.

Sebuah organisasi ataupun perusahaan memerlukan struktur organisasi dalam upaya menciptakan kerjasama yang baik. Hal ini dimaksudkan agar pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian sesuai dengan fungsinya. PT. Dwi Cipta Usaha dipimpin oleh seorang direktur utama yang dibantu oleh 4 (empat) orang manajer dalam menjalankan perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. DCU terdiri dari :

1. Direktur utama
2. *General Manager*, membawahi *Finance manager, Head SCM, Head Operation, HRD manager.*
3. *Finance Manager* membawahi Kasir
4. *Head SCM* membawahi *shorebase, tender, marketing support, vendor manager.*
5. *Head operation* dibantu oleh *ass. Head Operation* dan *Costumer service*
6. Bagian tender dibantu oleh staff tender.

Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil perhitungan dengan signifikansi diambil, kemudian dibandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan alpha sebesar 0,05 maka diperoleh : pernyataan yang berhubungan dengan variabel pengawasan yang terdiri 9 (sembilan) item adalah semua item valid, karena r hitung $>$ r tabel. Dan pernyataan yang

berhubungan dengan variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 5 (lima) item adalah semua item valid, karena r hitung $>$ r tabel. Sedangkan Pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) item adalah semua item valid, karena r hitung $>$ r tabel

Setelah mendapatkan item-item pertanyaan kuesioner yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Metode pengujian reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*. Hasil pengujian dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Dan diperoleh dengan menggunakan perangkat *SPSS 14.00 For Windows*.

1. Reliabilitas Kuesioner Variabel Pengawasan
Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel pengawasan sebesar 0,604 ($>0,6$), maka pengukuran variabel pengawasan adalah reliabel.
2. Reliabilitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja
Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,718($>0,6$), maka pengukuran variabel disiplin kerja adalah reliabel
3. Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan
Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk kinerja karyawan sebesar 0,653 ($>0,6$), maka pengukuran variabel kinerja karyawan adalah reliabel

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil jawaban mengenai karakteristik responden, menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki. Hal ini disebabkan karena mayoritas pekerjaan pada PT. Dwi Cipta usaha adalah pekerjaan teknis, karena tidak jarang karyawan di kantor harus turun langsung ke lapangan atau bahkan keluar kota/luar negeri untuk mengawasi kegiatan operasional agar berjalan lancar,

karakteristik usia responden yang dominan adalah usia produktif antara 31-40 tahun.

Tabel 4. Rekapitulasi Karakteristik Responden

Karakteristik	Ket	Jumlah	(%)
Jenis kelamin	Laki – laki	11	79%
Usia	31-40	8	57%
Pendidikan	S1	7	50%

Hal ini disebabkan karena dalam pelaksanaan pekerjaannya sangat membutuhkan tenaga kerja yang produktif, dan karakteristik pendidikan yang dominan adalah Sarjana (S1).

Hal ini disebabkan karena dalam struktur organisasi lebih banyak karyawan yang memegang jabatan (pemimpin) karena karyawan tersebut dituntut dapat lebih memahami pekerjaan dan memikul tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya.

Adapun tanggapan karyawan mengenai variabel pengawasan berikut ini.

Tabel 5. Rekapitulasi Skor Tanggapan Karyawan Mengenai Variabel Pengawasan

Indikator	Jawaban	Ket
Ketepatan dalam melakukan pengawasan terhadap kehadiran karyawan.	3,5	Baik
Pengawasan terhadap ketepatan waktu kehadiran	4,1	Baik
Pengawasan terhadap ketepatan waktu istirahat	3,9	Baik
Pengawasan terhadap ketepatan waktu pulang	4,00	Baik
Objektif dan menyeluruh	3,6	Baik
Pengawasan langsung pimpinan	3,6	Baik
Pengawasan efektif	3,43	Baik
Melakukan teguran kepada karyawan yang lalai dalam bekerja	3,64	Baik
Melakukan teguran terhadap karyawan yang tidak berseragam	4,00	Baik
Total	33,77	

Rata –rata	3,75	Baik
------------	------	------

Sumber : Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan hasil jawaban mengenai variabel pengawasan, dapat disimpulkan bahwa kondisi pengawasan pemimpin terhadap karyawan tergolong baik, namun bagi perusahaan pengawasan tidak hanya cukup dengan baik saja, seharusnya sangat baik, agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dengan adanya pengawasan yang sangat baik dari atasan. Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas pengawasannya.

Tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja berikut ini.

Tabel 6. Rekapitulasi Skor Tanggapan Karyawan Mengenai Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Jawaban	Ket
Absensi	1,78	Sangat tidak baik
Keterlambatan kerja (ketepatan waktu bekerja)	1,92	Tidak baik
Kelambatan bekerja (cepat dalam bekerja)	2	Tidak baik
Sering tidaknya terjadi pelanggaran tata tertib perusahaan	2	Tidak baik
Sering tidaknya terjadi kesalahan dalam bekerja	2	Tidak baik
Total	9,71	
Rata-rata	1,94	Tidak Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan hasil jawaban mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa kondisi disiplin kerja pada perusahaan tersebut adalah tidak baik, hal ini disebabkan oleh masih ada karyawan yang tidak mengisi absen, beban kerja berlebih, karyawan yang sering datang terlambat, kurangnya perhatian pemimpin, dan pimpinan yang jarang ada dikantor. Tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan berikut ini.

Tabel 7. Rekapitulasi Skor Tanggapan Karyawan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jawaban	Ket	
Loyalitas dalam pekerjaan	4,00	Baik	
Loyalitas dalam perusahaan	3,86	Baik	
Kejujuran	3,79	Baik	
Kreatifitas	4,00	Baik	
Kerjasama	4,07	Baik	
Kecakapan	4,07	Baik	
Kesopanan	4,36	Sangat Baik	
Tingkah laku	4,21	Sangat Baik	
Tanggungjawab	4,07	Baik	
Total	3,93	Baik	
Rata-rata	41,36	4,13	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan hasil jawaban mengenai variabel kinerja karyawan, berikut rekapitulasi indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada indikator kecakapan dan kesopanan tergolong kategori sangat baik, dan indikator lain tergolong tidak baik, hal ini dapat disebabkan oleh dorongan dalam diri masing-masing karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS for Windows*, maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut :

$$Y = 10,987 + 0,660X_1 + 0,615 X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas pengawasan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Diperoleh Koefisien korelasi (R) tersebut sebesar 0,808 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang semakin baik dan disiplin kerja yang semakin tinggi

maka kinerja karyawan semakin tinggi. diperoleh nilai R^2 sebesar 0,653 (65,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, misalnya : lingkungan kerja

Berdasarkan hasil diperoleh nilai F_{tab} sebesar 3,40 ditentukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,5 ($\alpha = 5\%$), menunjukkan bahwa nilai F_{hit} (10,337) > F_{tab} (3,40) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Cipta Usaha.

Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan nilai t hitung untuk pengawasan sebesar 2,837 dan dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) untuk pengujian satu sisi diperoleh nilai t tabel = 1,711. karena nilai t hitung untuk koefisien variabel pengawasan lebih besar dari t tabel, yaitu t hitung = 2,837 > t tabel = 1,711 maka pada tingkat signifikansi 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh nyata dari pengawasan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan Ahadiningsih (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin pegawai negeri sipil pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan koefisien korelasi product moment diperoleh hasil 0,425. selanjutnya dengan perhitungan korelasi determinan diperoleh hasil sebesar 18,06%. Yang berarti bahwa peningkatan

disiplin pegawai negeri sipil pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 18,06% disebabkan oleh pelaksanaan pengawasan, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS for Windows*, maka diperoleh hasil nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 1,771 dan dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) untuk pengujian satu sisi diperoleh nilai t tabel = 1,711. karena nilai t hitung untuk koefisien variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel, yaitu t hitung = 1,771 > t tabel = 1,711 maka pada tingkat signifikansi 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan Purba (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur Kecamatan Sibolangit. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur kecamatan Sibolangit berdasarkan koefisien korelasi product moment yaitu sebesar 0,54. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur kecamatan Sibolangit. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur kecamatan Sibolangit adalah sebesar 29,16 %, dan 70,84 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Kondisi pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta.
 - a. Pengawasan pada PT.Dwi Cipta Usaha, Jakarta untuk semua indikator memiliki intreprastasi baik.
 - b. Disiplin kerja pada PT.Dwi Cipta Usaha, Jakarta untuk semua indikator disiplin kerja karyawan memiliki intreprastasi tidak baik.
 - c. Kinerja karyawan pada PT.Dwi Cipta Usaha, Jakarta untuk indikator kecakapan dan kesopanan memiliki intreprastasi sangat baik sedangkan pada indikator loyalitas dalam pekerjaan,loyalitas dalam perusahaan, loyalitas dalam perusahaan, kejujuran, kreatifitas, kerjasama, tingkah laku dan tanggung jawab memiliki intreprastasi baik.
2. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta
3. Pengawasan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT.Dwi Cipta Usaha, Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang penulis kemukakan mengenai pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta, sebagai berikut :

- a. Pengawasan hendaknya lebih ditingkatkan lagi, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melakukan pengawasan langsung dengan lebih efektif.

- b. Disiplin kerja karyawan hendaknya ditingkatkan dengan cara pimpinan puncak berperan serta dalam menegakkan disiplin karyawan, misalnya saja dengan memberikan reward bagi karyawan yang tingkat kehadirannya tinggi, dan memberikan hukuman bagi karyawan yang sering terlambat kerja.
- c. Kinerja karyawan PT. Dwi Cipta Usaha hendaknya lebih ditingkatkan pelaksanaannya, selain itu perlu adanya pelatihan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga dapat memudahkan karyawan dalam bekerja secara maksimal. Selain itu pada indikator loyalitas dalam jabatan dan perusahaan serta tanggung jawab lebih ditingkatkan lagi.
- d. Untuk penelitian selanjutnya agar meneliti faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan..

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada karyawan PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian diperusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadiningsih, Restu. 2010 , *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai*, Skripsi Sarjana: Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Arikunto, Suharsimi (2006) , *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Black, James Menzies. 1991. *Manajemen & Supervisor*. Cetakan ke empat Jakarta: Pustaka Bidaman Pressindo.

- Handoko, T.Hani, 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Sofyan, Syafri . 2000. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Juliawanti, Rachim, 2010, *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pasien Pemegang Kartu Jaminan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas di Wilayah Bogor Tengah*, Skripsi sarjana, Bogor; Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda.
- Kusmayadi, 2004. *Statistika Pariwisata Deskriptif*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, Prabu, A. A. Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. : Jakarta: Refika Aditama.
- Manullang , 2004 . *Dasar – dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Purba, Febriana Louis (2010) *.Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur Kecamatan Sibolangit*, skripsi sarjana, Medan : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stenley, Ivan, 2009, *Analisis Kepuasan dan Loyalitas Konsumen Coffeshop Warung Kopi serta Implikasinya Terhadap Strategi Pemasaran*, skripsi sarjana, Bogor : Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Sugiyono, 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke lima, Bandung: Alfabeta.
- _____, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi kesebelas, Bandung: Alfabeta.
- _____,2011, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sukarna, 2001. *Teknik pengawasan pegawai* . Jakarta: Jaya Sakti.
- Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Edisi I, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset – Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman Husaini dan Setiady Purnomo. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta: BumiAksara.