

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT “ X “ (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU

MULYADI MASWIR

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
mulyadimaswir@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

***Abstarct :** This research was conducted at PT “X” (Persero) Head Unit for Riau and Riau Islands, having its address at Jalan Musyawarah, Labuh Baru Barat, Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of supervision on the work discipline of employees of PT “X” (Persero) Head Unit for Riau and Riau Islands Regions. The population in this study found 122 people with a sample of 56 people. The data used are primary and secondary data with analysis using simple linear regression. The results showed that the supervisory variable had a positive direction on work discipline, it can be seen in the simple linear regression equation, namely $Y = 8.930 + 0.716X$. And the supervisory variable has a significant effect on work discipline, namely the value of t_{count} $8.894 >$ from t_{table} 2.00488 or the value of Sig. < 0.05 . The magnitude of the influence of the work environment on performance is 59.4 percent while the remaining 41.6 percent describes other variables not observed in this study.*

Keywords : Supervision, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Semua organisasi dan perusahaan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati baik secara tertulis maupun tidak. Sebagaimana juga telah di tetapkan dalam UU No 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan, bab VIII Pasal 28, didalam nya dijelaskan bahwa “Pemegang izin usaha penyediaan tenaga listrik wajib (a) menyediakan tenaga listrik yang memenuhi standar mutu dan keandalan yang berlaku; (b) memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen dan masyarakat; (c) memenuhi ketentuan keselamatan ketenagalistrikan; dan (d) mengutamakan produk dan potensi dalam negeri.”

Dalam UU tersebut kita tahu bahwa karyawan memiliki peranan penting selaku penyedia kebutuhan masyarakat dalam ketenagalistrikan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar

berjalan sesuai degan yang diharapkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dilihat dari disiplin kerja karyawan PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau masih cukup banyak karyawan yang belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Untuk itu, kepada karyawan merupakan orang yang

diamanatkan untuk menjalankan kebijakan perusahaan kepada masyarakat. Tentunya mereka harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Karyawan harus mempunyai pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap perilaku yang baik.

Namun selama lima tahun terakhir ini masih banyak dijumpai karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dan menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja sebagaimana yang diharapkan oleh pihak PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal tersebut diindikasikan

karena kurang maksimalnya pengawasan diinternal perusahaan. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Dewita, 2019:414).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas terkait kedisiplinan dimaksud, dapat dilihat dari tabel jumlah karyawan yang melanggar Disiplin yang terjadi pada PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dari tahun 2016-2020.

Tabel 1
Daftar kehadiran karyawan (Absensi) pada PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepri Tahun 2016-2020.

Tahun	Jumlah karyawan	Hari Ekeftif Kerja	Keterangan			Jumlah pelanggaran
			Datang Terlambat	Pulang Cepat	Alpa	
2016	215	261	131	11	12	154
2017	151	260	137	10	9	156
2018	139	261	132	10	17	159
2019	147	261	118	4	22	144
2020	127	262	107	14	36	157

Sumber: PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi disiplin kerja karyawan berdasarkan periode lima tahun terakhir, peningkatan tertinggi yaitu

tahun 2018 dengan jumlah pelanggaran sebanyak 159 kali, dengan berbagai jenis pelanggaran, 132 orang datang terlambat, 10 orang pulang cepat, dan 17 orang alpa.

Tabel 2
Jumlah Pelanggaran Disiplin Karyawan pada PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Tahun 2016-2020.

No	Tahun	Jenis pelanggaran Disiplin			Jumlah
		Ringan	Sedang	Berat	
1	2016	12 orang	0 orang	0 orang	12 orang
2	2017	9 orang	1 orang	0 orang	10 orang
3	2018	17 orang	0 orang	0 orang	17 orang
4	2019	22 orang	0 orang	0 orang	22 orang
5	2020	36 orang	0 orang	0 rang	36 orang

Sumber: PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2016-2020 karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin berjumlah 97 orang.

Jenis pelanggaran yang dikenakan pelanggaran disiplin Ringan berupa :

- a. Mangkir 1 (satu) hari atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) hari secara berturut-turut atau tidak berturut-turut dalam kurun waktu satu bulan, tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah.
- b. Tidak menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di lingkungan Perseroan.

Selanjutnya jenis pelanggaran Sedang yaitu berupa:

- a. Menguasai lebih dari 1 (satu) rumah milik atau yang dikuasai Perseroan, mengontrakkan/menyewakan/menyuruh menempati kepada orang lain atas nama rumah jabatan/rumah instalasi yang dibawah pengawasannya.
- b. Menguasai atau menggunakan lebih dari 1 (satu) kendaraan dinas.
- c. Tidak melaksanakan tugas kedinasan dan/atau tanggung jawab jabatannya.
- d. Tidak melaksanakan dan/atau menolak, menghalangi atau menghambat keputus-

an mutasi jabatan.

- e. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan, martabat dan citra Perseroan atau pegawai.
- f. Meminta, menerima atau menyuruh meminta gratifikasi.
- g. Dengan sengaja tidak memelihara fasilitas sarana dan prasarana Perseroan.
- h. Menyalahgunakan perjalanan dinas serta mangkir selama 12 (dua belas) hari atau lebih dalam sebulan.
- i. Dengan sengaja tidak memperhatikan keselamatan kerja.

Jenis pelanggaran disiplin berat yaitu :

- a. Menyalahgunakan pemakaian tenaga listrik, hasil penjualan listrik (daya dan atau energi listrik) untuk kepentingan diri sendiri maupun untuk kepentingan orang lain yang merugikan Perseroan.
- b. Melakukan atau menyuruh tindakan pencurian tenaga listrik.
- c. Menggunakan, mengedarkan atau menyimpan obat-obatan terlarang.
- d. Melakukan perbuatan asusila dan menyerang fisik.
- e. Melakukan manipulasi data dan membocorkan rahasia perusahaan.
- f. Melakukan pungutan tidak sah.

Tabel 3

**Daftar Jumlah Karyawan PT “ X “ (Persero) Unit Induk
Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Tahun 2016-2020.**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Pensiun	Mutasi
1	2016	122	8	6	3
2	2017	124	10	5	3
3	2018	125	8	3	4
4	2019	118	8	5	10
5	2020	122	12	2	6

Sumber: PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau 2021

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016-2020 karyawan pada PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau memiliki jumlah karyawan yang fluktuasi hal ini dikarenakan adanya

pensiun dan penambahan karyawan setiap tahunnya. Oleh sebab memberi pengaruh dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4
Daftar Jenis Pengawasan PT “ X “ (Persero) Unit Induk
Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Tahun 2016-2020.

No	Jenis Pengawasan	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
1	Komitmen, Awarness & Komunikasi SMAP	10	11	5	7	5	38
2	Pengendali Aktifitas Keuangan	9	11	16	21	20	77
3	Pengendali Aktifitas Pemberian Pejabat, Honorarium, Sponsorship, Donasi dan CSR	11	13	23	35	41	123
4	Pengendali Aktifitas Non Keuangan “Pengadaan”	7	11	24	25	31	98
5	LHKPN & Harmonisasi Kebijakan	10	8	21	18	33	90
6	Pengendali Aktifitas Non Keuangan “Umum & IT”	4	6	9	11	10	40
7	Penyusunan Fraud Risk Management dan Titik Rawan Gratifikasi	15	12	20	21	28	96
8	Pengawasan K3 dan APD	16	9	17	22	25	89

Sumber: PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau 2021

Dari tabel 4 di atas, diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau pada setiap karyawan. Jumlah pengawasan terbanyak adalah pada Pengendali Aktifitas Pemberian Pejabat, Honorarium, Sponsorship, Donasi dan CSR dengan jumlah 123 pengawasan sedangkan pengawasan terendah adalah Komitmen, Awarness & Komunikasi SMAP dengan jumlah 38 Pengawasan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dengan judul **“Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau”**

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian penelitian dengan variable ini sudah pernah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya baik dalam bentuk skripsi ataupun yang dipublikasi dalam jurnal ilmiah. Di antaranya adalah Winarti Setyorini, (2013), dalam jurnal Universitas

Antakusuma yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun”. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan kantor inspektorat Pangkalan Bun baik PNS dan outsourcing sebanyak 46 karyawan. Variabel dalam penelitian ini meliputi surveilans (X) sebagai variabel dan bekerja disiplin independen (Y) sebagai variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji f menggunakan program statistik SPSSV.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi pengawasan di kantor Inspektorat termasuk kedua kategori dan disiplin kerja termasuk kategori sangat tinggi. Dapat dilihat nilai koefisien determinasi berganda disesuaikan R^2 , untuk 0,658. Ini berarti bahwa 65,8% dari disiplin kerja variabel dapat dijelaskan oleh variabel kontrol. Sisanya 34,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Kesimpulan

dari penelitian ini menunjukkan bahwa efek positif pada pekerjaan pengawasan disiplin pada staf Inspektorat.

Ernata Hadi Sujito,(2012), tentang "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur)". Menunjukkan hasil penelitian yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif pada disiplin karyawan. Menunjukkan bahwa pengawasan memuaskan, dan peningkatan disiplin karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi $Y=2,908 + 0,789 X_1 + 0,451 X_2$. Hal ini berarti jika seandainya pengawasan langsung rendah dengan skor terendah 330 maka disiplin kerja $Y = 2,908 + 0,789 (330) + 0,451 (1) = 263,729$. Dan seandainya semua variabel mencapai skor terendah semuanya maka disiplin kerja $Y = 2,908 + 0,789 (330) + 0,451 (165) = 337,693$ dan sebaliknya jika semua variabel meningkat secara maksimal maka disiplin kerja meningkat $Y = 2,903 + 0,789 (990) + 0,451 (495) = 1007,263$. Apabila semua variabel dapat ditingkatkan maka disiplin kerja akan meningkat dari 337,693 menjadi 1007,263. Dari kedua variabel tersebut, secara langsung pengawasan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 29,50%.

Hanafi, (2017), STIE Riau penelitian ini dilakukan pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hilir" dalam menganalisa data yang diperoleh dari objek penelitian menggunakan analisa deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS.25. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hilir berada pada kategori tinggi. Selain itu disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hilir, hal ini di tunjukkan

dengan nilai R Square (R^2) sebesar 0.254 atau sebesar 25,4%. R square ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (Pengawasan) terhadap pengaruh variabel dependen (Disiplin kerja). Kesimpulan yang bisa di ambil adalah besarnya pengaruh variabel independen (pengawasan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) adalah 25,4%, sedangkan sisanya 74,6% di pengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengawasan Kerja

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan dan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali. Kasus yang sering terjadi dalam banyak perusahaan yaitu tidak terselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*), suatu anggaran yang berlebihan dan kegiatan-kegiatan yang menyimpang dari rencana, ini terjadi karena pengawasan yang kurang.

Pengawasan adalah proses melalui manajer berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaannya. Dikatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan (Winardi, 2010:224).

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, sehingga berbagai ahli manajemen dalam memberikan pendapatnya tentang fungsi manajemen selalu menempatkan unsur pengawasan sebagai fungsi yang penting. Kasus-kasus yang terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu dalam penyelesaian suatu anggaran yang berlebihan

dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana (Robbin and Judge, 2011:56).

Menurut Tisnawati dkk (2010:317) mengatakan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah suatu proses pengamatan, pemeriksaan, pengendalian, dan pengkoreksian dari pada pelaksanaan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan atau kegiatan organisasi yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sondang P. Siagian (2014:213) mengemukakan sebagai berikut proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Dari keseluruhan definisi diatas menyebutkan pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Fungsi *controlling* atau pengawasan menurut Robbins dan Judge (2011:84) dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang manajer harus mempunyai berbagai cara dalam melakukan pengawasan. Menurut Imron (2012:8-9) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan Langsung (*Direct Control*)

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

a. Inspeksi Langsung

b. *On the spot observation*

Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2. Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Adalah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk :

a. Tertulis

b. Lisan

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung adalah para bawahan sering melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan kata lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang sekiranya dapat menyenangkan pimpinannya.

Adanya berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut Handoko (2008:366) faktor-faktor tersebut adalah :

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih

formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

- 3) Kesalahan–Kesalahan
Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Manajemen* (2011:589). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktifitas pengawasan, antara lain :

1. Pengawasan Pendahuluan (*Preliminary Control*)
Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan implementasi kebijakan merupakan bagian dari fungsi pengawasan. Pengawasan Pendahuluan Meliputi :
 - a. Pengawasan Pendahuluan Sumber Daya Manusia.
 - b. Pengawasan Pendahuluan Bahan-bahan.
 - c. Pengawasan Pendahuluan Modal.
 - d. Pengawasan Pendahuluan Sumber-Sumber Daya Finansial.

2. Pengawasan Pada Saat Kerja Berlangsung (*Cocurrent Control*)

Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*Cocurrent Control*) terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka. *Direction Control* berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

- a. Mengajarkan para bawahan mereka bahwa bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.
- b. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi caradengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.

3. Pengawasan *Feed Back* (*Feed Back Control*)

Sifat khas dari metode-metode pengawasan *feed back* (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode Pengawasan *feed back* yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu :

- a. Analisis Laporan Keuangan
- b. Analisis Biaya Standar
- c. Pengawasan Kualitas
- d. Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja

Indikator pengawasan menurut Manullang dalam Jafri (2016:18) adalah :

- a. Standar pengukuran pengawasan dalam perencanaan
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pembanding pelaksanaan kegiatan dengan standar-standar dan penganalisaan penyimpangan–penyimpangan.
- d. Pengambilan korektif.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Menurut Marwansyah (2014:233) kedisiplinan merupakan masalah kehidupan dan selalu menjadi komponen yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Tujuan organisasi akan baru tercapai apabila program-program kerja yang telah ditentukan, telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Dalam usaha untuk terlaksananya program kerja tersebut, masalah disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama dalam organisasi. Sebab disiplin kerja yang tinggi akan dapat mempermudah organisasi melaksanakan program-program kerja yang telah direncanakan, dengan demikian disiplin kerja memiliki peranan penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2009:86) mengungkapkan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan karyawan dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi, disiplin berkaitan erat dengan

perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Dedi Iskanto, dkk (2020:492) menyebutkan bahwa *Basically every employee realizes that labor discipline is the key to success that must be implemented and must be implemented by each individual for the good work* Menurut Winardi dalam buku Perencanaan dan Pengawasan Dalam Bidang Manajemen (2014:203) mengatakan bahwa untuk mengajukan disiplin, harus terdapat sejumlah peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindakan, seperti:

- 1) Peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukuman bagi pihak yang melanggarnya.
- 2) Ketentuan-ketentuan yang diberikan pada pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- 3) Prosedur-prosedur *feedback* yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang diharapkan.
- 4) Penelitian objektif tentang kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindakan penerbitan.
- 5) Konsultasi yang disertai penerapan-penerapan sanksi yang cepat apabila dianggap perlu.

Hukuman disiplin yaitu hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai atau karyawan yang telah jelas-jelas melanggar peraturan disiplin. Hukuman disiplin ini dapat disebabkan oleh tidak melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan sebagai orang pegawainya. Tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut pasal 6 PP No.30 tahun 1980 terdiri dari :

- 1) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari
 - a. Penundaan kenaikan gaji untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun, dan

- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun
- 3) Jenis hukuman berat terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil dari pasal 6 PP No. 30 tahun 1980 diatas dapat dilihat bahwa hukuman terhadap pegawai yang tidak disiplin ringan dalah berupa teguran lisan dari pimpinan sedangkan yang paling berat dalah berupa pemberhentian tidak hormat dari jabatan.

Menurut Hasibuan (2013:195) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja pada karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Nurmansyah (2010:255) faktor-faktor yang menunjang kedisiplinan adalah :

- 1) Adanya ketegasan bagi setiap pelanggaran disiplin
- 2) Adanya Ancaman/sanksi yang diberikan kepada setiap pelanggar disiplin.
- 3) Memperhatikan tingkat kesejahteraan
- 4) Adanya partisipasi dari karyawan
- 5) Menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan karyawan

- 6) Adanya keteladanan dari pimpinan perusahaan.

Adapun Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan dalam peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, (2011:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja diantaranya yaitu Pengawasan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan Disiplin Kerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah tepat jika pengembangan Disiplin Kerja individual karyawan dimulai dari peningkatan Pengawasan.

Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: "Diduga bahwa Pengawasan Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT " X " (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT " X " (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dengan populasi berjumlah 122 orang karyawan dan sample yang penulis sederhanakan dengan rumus slovin sehingga menjadi 56 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuisisioner kepada responden secara *accidental sampling*

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif dan kuantitatif. Kemudian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dengan variabel terikat

(dependen) digunakan regresi sederhana dan diambil kesimpulannya.

Adapun uji instrumen yang dilakukan adalah Uji Validitas dengan standar signifikansi 0,05, Uji Reliabilitas dan uji normalitas. Selanjutnya untuk Uji hipotesis meliputi Persamaan Regresi Linier Sederhana, Uji t dan Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase

variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variable penelitian diperoleh sebagaimana table berikut

Tabel 6
Hasil uji validitas Penelitian

Variabel Penelitian	No. Pernyataan	r hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pengawasan	X_1	0.741	0,2632	Valid
	X_2	0.670		Valid
	X_3	0.615		Valid
	X_4	0.395		Valid
	X_5	0.388		Valid
	X_6	0.551		Valid
	X_7	0.571		Valid
	X_8	0.434		Valid
	X_9	0.643		Valid
	X_10	0.443		Valid
	X_11	0.618		Valid
	X_12	0.716		Valid
Disiplin Kerja	Y_1	0.580	0.2632	Valid
	Y_2	0.566		Valid
	Y_3	0.755		Valid
	Y_4	0.847		Valid
	Y_5	0.736		Valid
	Y_6	0.755		Valid
	Y_7	0.826		Valid
	Y_8	0.837		Valid
	Y_9	0.759		Valid
	Y_10	0.800		Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja dinyatakan valid dengan ketentuan $>$ nilai

R_{tabel} (0,2632) dalam tingkat signifikansi 0,05. Sementara hasil Uji realibilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Standar koefisien alpha	Cronbach's alpha	Keterangan
Pengawasan	0,6	0,873	Reliable
Disiplin	0,6	0.932	Reliable

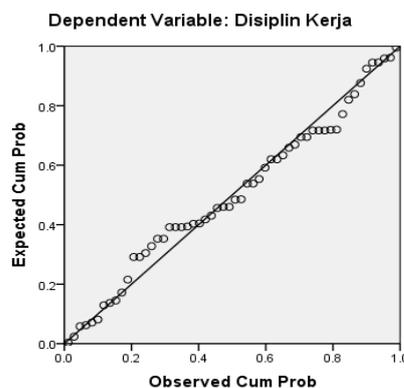
Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,6, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan

dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat sebagaimana gambar berikut :

Gambar 1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal.

penilaian yang berbeda terkait pengawasan dengan disiplin kerja karyawan. Kemudian, pada penilaian ini ingin melihat pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah kuesioner disebarkan diperoleh hasil bahwa setiap pegawai memiliki

Dari hasil regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.25, maka hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.930	3.698		2.415	.019
	Pengawasan	.716	.081	.771	8.894	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 8 berdasarkan hasil analisis regresi linier diatas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 8,930 + 0,716 X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 8,930, artinya jika pengawasan bernilai 0 (nol) , maka disiplin karyawan hanya sebesar 8,930.

2. Koefisien regresi variabel X (Pengawasan) sebesar 0,716 artinya jika pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka disiplin karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,716. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan yang memiliki arah hubungan positif artinya jika pengawasan (X) meningkat maka

disiplin karyawan (Y) PT. “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan

Kepulauan Riau akan mengalami peningkatan.

apabila nilai t hitung < t tabel berarti variabel Pengawasan (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Hasil Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yang mana untuk mengetahuinya dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t_{hitung}. Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka variabel Pengawasan (X) berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) dan sebaliknya,

Selanjutnya untuk nilai t tabel dalam penelitian ini diperoleh dari tabel t dimana pada tingkat signifikan 95% dan jumlah responden 56 orang, maka diperoleh nilai t tabel (N-2) = 56 sebesar 2,00488, sedangkan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Nilai Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.930	3.698		2.415	.019
	Pengawasan	.716	.081	.771	8.894	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Hasil pengolahan data diperoleh bahwa pengujian hipotesis dengan uji t terdapat adanya t hitung sebesar 8,894. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 8,894 > nilai t_{tabel} 2,00488 maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Dimana nilai signifikasinya dibawah 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel X (Pengawasan) terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) dimana dapat dilihat berapa besar nilai R-square yang dilakukan dengan 100%. Pada penelitian ini nilai R-square dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10
Nilai R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.587	4.18909

a. Predictors: (Constant), Pengawasan
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai R² (R square) sebesar 0,594 Selanjutnya nilai 0,594 dikali 100%, maka diperoleh kontribusi pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan PT “ X “ (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sebesar 59,4% sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yaitu :

1. Untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu pengawasan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja, menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil $Y = 8,930 + 0,716X$, dapat dilihat konstanta (a) sebesar 8,930 ini menyatakan bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan maka disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0,716 yang berarti bahwa terjadi pengaruh positif antara pengawasan dengan disiplin kerja jika semakin besar nilai pengawasan maka semakin meningkat nilai disiplin kerja.
2. Dari hasil uji t, nilai t yang diperoleh tersebut signifikan dimana $t_{hitung} = 8,894 > \text{nilai } t_{tabel} = 2,00488$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin PT " X " (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Dimana nilai signifikasinya dibawah 0,05.
3. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,594 atau 59,4, maka diperoleh kontribusi pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan PT " X " (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sebesar 59,4% sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2021. *"Metodologi Riset Bisnis, Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al-Huda Press"*. Pekanbaru.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi"* Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *"Prosedur Penelitian"*. Jakarta: Rineka Cipta,., *Bagian Electric dan Instrumen pada PT Rezeki Surya Intimakmur*
- Danang, Sunyoto. 2013. *"Metodologi Penelitian Akuntansi"*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dewita, Riska Afriani dan Arhipen Yapentra, 2019, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK "XY" Kota Pekanbaru*, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 10, Nomor 3, STIE Riau, Pekanbaru
- Ernata Hadi Sujito. 2012. *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Studi Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur"*. Kutai Timur: Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Fahmi, Irham. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)"*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS"*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi. 2017. *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hilir"*. Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Handoko. T. Hani. 2008. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta.
- Hasibuan. Melayu. SP. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi"* PT. Bumi Aksara.
- Herlambang. Susatyo. 2013. *"Pengantar Manajemen"*. Gosyen Publishing.
- Husein, Umar. 2011. *"Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi*

- 11". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Iskamto, Dedi, dkk, 2020, *Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation*, Prosiding KnE Social Sciences, International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry, Volume 2020
- Lily Aflyz Alni. 2016. "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan*" Skripsi.
- Manullang. 2016. "*Dasar Dasar Manajemen, Gajah Mada University Press*". Yogyakarta.
- Marwansyah. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta*". Bandung.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. "*Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*". Jakarta: Trianandra University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurmansyah. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*". Pekanbaru: Unilak Press. Pekanbaru".
- Puji Indah Hartatik. 2014. "*Mengembangkan SDM*". Jogjakarta: Laksana.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*". Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2011. "*Perilaku Organisasi, Edisi 12*". Salemba Empat .
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sanusi Anwar. 2011. "*Metode Penelitian Bisnis*". Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono. 2009. "*Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. "*Memahami Penelitian Kualitatif*". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Winardi. 2011. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*". Jakarta.
- Winarti Setyorini. 2013. "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun*". Pangkalan Bun: Universitas Antakusuma.
- Wirawan. 2010. "*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat. Yogyakarta.