

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. "ABC" PEKANBARU

Risman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas Km 12 Panam Telp. (0761) 63237
E-mail : rismanaris1974@gmail.com

Abstract : The purpose of this study was to determine the effect of supervision on employee work discipline at PT. ABC Pekanbaru. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 31 people, using the census method. Methods of data analysis using simple linear regression. Based on the results of partial t-test testing, it was found that supervision had a significant effect on employee work discipline at PT. ABC Pekanbaru, this is proven based on the t test found that t-count is greater than t-table ($10,637 > 2,023$). The magnitude of the influence of the supervision variable on the employee work discipline variable is 0.744 (74.4%) this is proven based on the results of the determination test where an R^2 value of 0.744 is obtained. Recommendations that can be submitted are expected that the company will carry out careful supervision by the leadership because this gets the lowest response from respondents.

Keywords: Supervision, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Pemerintah saat ini sedang berusaha keras untuk membangkitkan Indonesia menjadi negara maju. Hal ini dilakukan dengan mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia untuk menciptakan *skill* pekerjaan yang berkualitas di perusahaan atau instansi-instansi lainnya. Perusahaan adalah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan mencukupi kebutuhan masyarakat. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan beberapa faktor penunjang salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang berperan sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan ataupun instansi manapun. Manusia pada hakikatnya di pekerjaan dengan peran utama sebagai pemikir, penggerak, dan perencana dalam mencapai

tujuan perusahaan atau instansi. Kesuksesan dari sebuah perusahaan atau instansi dilihat dari kinerja masing-masing karyawan.

Pimpinan perusahaan harus selalu memperhatikan dan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan serta pengawasan. Artinya, untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik diperlukan peningkatan dalam pengelolaan dari beberapa faktor tersebut. Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena menjadi salah satu saran *controlling* dari setiap kegiatan. Pengawasan yang baik akan memperoleh peningkatan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada wujud kinerja karyawan yang maksimal.

Setiap perusahaan mempunyai tata tertib atau peraturan sebagai sarana bimbingan dan penyuluhan yang sangat penting bagi

karyawan. Dalam upaya meningkatkan produksi perusahaan mengharapkan karyawan dapat mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan. Namun kenyataannya, tidak sedikit dari karyawan yang masih kurang kesadaran dalam kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggungjawab terhadap tiap-tiap tugas yang diberikan. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan memperoleh kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib ataupun peraturan perusahaan.

PT. ABC Pekanbaru Indonesia merupakan salah satu perusahaan outsourcing terbesar yang ada di Indonesia saat ini. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa yang mengelola lahan parkir di suatu area *property* dengan bekerjasama kepada pemilik lahan tersebut. Perusahaan ini telah hadir sejak tahun 1992 dan memiliki lokasi parkir lebih dari 600 lokasi yang tersebar diseluruh kota-kota besar di Indonesia dengan total pengelolaan lebih dari 810.000 petak parkir serta didukung lebih dari 12.000 tenaga kerja di Indonesia. Di kota Pekanbaru jumlah lokasi yang di kelola oleh perusahaan ini terdapat 25 lokasi seperti, mall, rumah sakit, hotel dan pusat perbelanjaan lainnya. Salah satu lokasi pusat perbelanjaan terbesar dan terluas yang dikelola oleh PT. ABC Indonesia sejak tahun 2014 adalah Mall SKA Pekanbaru. Mall SKA Pekanbaru

mempunyai 8 pos keluar parkir yang berfungsi sebagai tempat pembayaran tarif parkir dengan masing-masing pos telah disediakan karyawan untuk melayani pengunjung yang keluar dari lokasi parkir Mall SKA Pekanbaru. Selain itu, terdapat 7 pos masuk untuk pengambilan tiket atau sebagai tanda bukti parkir dan terdapat area parkir yang sangat luas. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pengunjung. Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa pelayanan yang terbaik sangat mempengaruhi kualitas pandangan agar pengunjung berminat memasuki area parkir perbelanjaan. Namun, karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki tingkat pengawasan yang rendah sehingga mengakibatkan kurangnya pelayanan yang dibuktikan melalui tingkatan penghasilan income parkir. Salah satu pelanggaran yang kerap dilakukan karyawan seperti kurang sigapnya petugas lapangan ketika memberikan arahan kepada pengendara, adanya keluhan pengunjung saat hendak memarkirkan kendaraan, serta karyawan dianggap tidak ramah terhadap pengunjung. Hal ini berdampak tidak baik pada perusahaan.

Berikut tabel perbandingan antara pengawas dengan karyawan pada PT. ABC Pekanbaru.

Tabel 1
Perbandingan Pengawas dengan Karyawan PT. ABC Pekanbaru tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Pengawas	Perbandingan
2018	56	7	1:8
2019	54	6	1:9
2020	54	6	1:9
2021	45	5	1:9
2022	48	6	1:8

Sumber: laporan admin PT.ABC Pekanbaru, 2023.

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengawasan karyawan pada PT. ABC Pekanbaru terhitung dari tahun 2018-2023 satu orang pengawas menghandle lebih dari 5 karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari manager perusahaan ini, terdapat pengurangan dan penambahan jumlah karyawan pada tahun

2018-2023 disebabkan oleh penyesuaian terhadap permintaan manajemen Mall SKA Pekanbaru. Kurangnya rasa disiplin dalam suatu perusahaan itu dikarenakan oleh adanya rasa ketidak puasan dari para karyawan (Iskandar, 2018:225).

Tabel 2
Data Disiplin Kerja Karyawan PT. ABC Pekanbaru Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Terlambat (per bulan)	Alfa (per bulan)	Data Sanksi
1.	2018	5 orang	5 orang	8 orang
2.	2019	8 orang	7 orang	6 orang
3.	2020	6 orang	3 orang	10 orang
4.	2021	5 orang	5 orang	5 orang
5.	2022	7 orang	2 orang	3 orang

Sumber: laporan admin PT. ABC Pekanbaru, 2023.

Tabel 2 menunjukkan data absensi kerja karyawan PT. ABC Pekanbaru tahun 2018-2023. Berdasarkan data karyawan yang mendapatkan sanksi yaitu, tahun 2018

karyawan yang kena sanksi berjumlah 8 orang, tahun 2019 berjumlah 6 orang, tahun 2020 berjumlah 10 orang, tahun 2021 berjumlah 5 orang, dan tahun 2022 berjumlah 3 orang.

Tabel 3
Data Penghasilan Parkir PT. ABC Pekanbaru Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Target (Rp)	Terealisasi (Rp)	Persentase
1.	2018	15.500.000.000	13.711.112.200	88,46%
2.	2019	15.500.000.000	12.520.488.757	88,73%
3.	2020	15.500.000.000	12.992.209.265	83,82%
4.	2021	15.500.000.000	11.976.063.757	77,26%
5.	2022	15.500.000.000	12.686.234.121	81,80%

Sumber: laporan admin PT. ABC Pekanbaru, 2023.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pendapatan yang diperoleh mengalami kenaikan dan penurunan pada tahun 2018 hingga 2022. Dimana persentase hasil pencapaian target tahun 2018 sebesar 88,46%, tahun 2019 sebesar 88,73%, tahun 2020 sebesar 83,82%, tahun 2021 sebesar 77,26, dan tahun 2022 sebesar 81,80%.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. ABC Pekanbaru dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. ABC Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. ABC Pekanbaru.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah dalam

penelitian ini pada unsur pengawasan terhadap disiplin kerja PT. ABC Pekanbaru..

Tinjauan Pustaka

Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut beberapa penulis di bidang manajemen seperti Schermerhorn dalam Sule, (2016:317-318) pengawasan merupakan proses dalam menetapkan kualitas kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut sejalan menurut Stoner, et al (2020:92) *control* adalah *the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*. Jadi, pengawasan adalah suatu proses yang digunakan untuk memastikan semua aktivitas telah dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan (Sule, 2016:317-318).

Sedangkan menurut Manullang Dalam (Iskandar, 2023:35) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya

pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula

Menurut Robbins dan Marry (2019:103), pengawasan merupakan proses mengawasi, membandingkan, dan mengoreksi setiap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2019:47), pengawasan merupakan 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 ditetapkan sebelumnya, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka, pengawasan berhubungan erat terhadap perencanaan, rencana tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada pengawasan didalamnya. Perolehan hasil dari pengawasan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada perusahaan.

Pada dasarnya, pengawasan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan terutama terhadap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan. Setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan sebaiknya diawasi oleh pimpinan. Hal ini bertujuan agar apabila terjadi kesalahan dan kelalaian pimpinan mampu mengambil tindakan, sehingga produktivitas karyawan meningkat. Untuk mengetahui aktivitas dalam organisasi telah terlaksanakan dan mengarah pada pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan fungsi pengawasan. Apabila suatu perusahaan/instansi tidak melaksanakan pengawasan atau pelaksanaan pengawasan dengan baik, maka kemungkinan akan terjadi penyimpangan yang dapat menimbulkan kerugian yang bahkan tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai.

Tujuan Pengawasan

Menurut Sayuti dan Fitriana (2020:92), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan secara kontinu

2. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi perusahaan
3. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dan hasil aktual yang dicapai dan didapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pengawal
4. Mengkoordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang dijalankan
5. Membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar lebih efisien

Sedangkan tujuan pengawasan secara langsung yaitu:

1. Menertibkan aturan kegiatan pekerjaan
2. Menjamin ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dilakukan untuk mencapai kebijaksanaan dan perintah
3. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan perusahaan yang sedang berjalan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan

Tahap-Tahap Pengawasan

Feryanto dalam Irana (2019:26) menyatakan bahwa ada beberapa tahapan dalam pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Penetapan Standar
Tahap ini bertujuan sebagai sasaran atau target pelaksana kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan
2. Tahap Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan
Tahap ini digunakan sebagai dasar atau pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat berupa pengamatan, laporan, pengujian, dan sampel
3. Tahap Perbandingan Pelaksanaan
Tahap ini dilakukan dengan standar dan analisa penyimpangan untuk mengetahui penyebab terjadinya berbagai penyimpangan serta digunakan untuk pengambilan keputusan
4. Tahap Pengambilan Tindakan Koreksi
Tahap ini dilakukan untuk tindakan perbaikan/evaluasi apabila terjadi penyimpangan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (2017:770), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota perusahaan memerlukan pengawasan.

Indikator Pengawasan

Sedangkan menurut (Darwis, 2013; Dalam Iskandar, 2018:226) menyatakan pengawasan adalah proses pengamatan, pemeriksaan, pengendalian dan pengkoreksian daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan/kegiatan organisasi yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Indikator-indikator pengawasan yaitu : (1) Penetapan standar kerja yaitu membangun suatu standar kinerja yang dilandasi untuk pencapaian tujuan organisasi. (2) Pengukuran hasil kerja yaitu mengukur kenyataan yang sebenarnya (melalui pemeriksaan) terhadap pekerjaan yang menjadi objek pengawasan. (3) Tindakan koreksi atau perbaikan yaitu mengambil tindakan yang diperlukan artinya bila kinerja aktualnya lebih buruk dari standar kinerja, berarti perlu pemberitahuan kepada karyawan yang bersangkutan untuk memperbaiki kinerjanya. (4) Umpan balik yaitu memberikan respon

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi pengawasan, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel. Menurut Handoko, (2013:359), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Prosedur
Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Standar
Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketelitian

- Adanya pengukuran kerja pegawai.
4. Pengukuran Pekerjaan
Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.
 5. Perbaikan
Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan merupakan faktor operatif MSDM yang sangat penting karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Hartatik (2014:183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentunya mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, pimpinan selalu berupaya agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik tentunya tidak mudah, hal ini disebabkan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Fungsi Disiplin

Menurut Hartatik (2014:186), beberapa fungsi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama, disiplin kerja berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu maupun masyarakat yang bertujuan untuk menjalin kehidupan yang baik dan lancar

2. Membangun kepribadian, disiplin kerja juga dapat berfungsi membangun kepribadian seseorang
3. Melatih kepribadian, disiplin kerja merupakan salah satu sarana untuk melatih kepribadian agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik
4. Hukuman, disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku
5. Menciptakan lingkungan kondusif

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190), jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin diri, disiplin yang dikembangkan atau dikontrol diri sendiri merupakan tanggungjawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya.
2. Disiplin kelompok, kegiatan setiap perusahaan bukanlah merupakan kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok yang bertujuan untuk patuh, taat dan tunduk terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu.
3. Disiplin preventif, merupakan disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin dengan menaati dan mengikuti standar peraturan yang telah ditetapkan.
4. Disiplin korektif, bertujuan untuk menangani berbagai pelanggaran terhadap aturan yang lebih ditetapkan dan sebagai evaluasi di masa akan datang.
5. Disiplin progresif, merupakan pemberian hukum yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2017 dalam Iskandar, 2018:226) ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu : (1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat

kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan itu telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. (2) Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. (3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi. (4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Rivai (2005) dalam Sinambela (2016:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen :

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien kerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini adalah salah satu bentuk tindakan indisciplinair sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan

Menurut Nurmansyah (2010:255), faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketegasan bagi setiap pelanggaran disiplin, agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.
2. Adanya ancaman/sanksi yang diberikan kepada setiap pelanggar disiplin, sanksi yang diberikan bertujuan untuk mendidik/memberikan efek jera kepada karyawan agar tidak melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan.
3. Memperhatikan tingkat kesejahteraan, kedisiplinan dapat dilaksanakan dengan baik apabila perusahaan telah memberikan tingkat kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya.
4. Adanya partisipasi dari karyawan, partisipasi dari karyawan karena mereka merasa bahwa peraturan yang dibuat merupakan hasil kesepakatan atau persetujuan bersama untuk kemajuan bersama.
5. Menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan karyawan serta sesuai dengan kemampuan karyawan yang bekerja untuk perusahaan.
6. Adanya keteladanan dari pimpinan perusahaan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Disiplin merupakan ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan. Pimpinan wajib memberikan arahan kepada bawahan untuk selalu mematuhi peraturan. Dan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk menindaklanjuti para bawahan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa fungsi operatif manajemen sumber daya manusia sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin

kerja karyawan yang baik, maka semakin sulit perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut a) Data Kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau bilangan sesuai dengan bentuknya, data ini dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau sistematis. b) Data kualitatif, yaitu data berbentuk kata-kata, data ini diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya, wawancara analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah tertuang dalam catatan lapangan.

Adapun sumber data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut: a) Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri dalam suatu organisasi/perusahaan dengan menggunakan alat ukur berupa kuisioner disebarkan kepada responden. Kuisioner tersebut disebarkan kepada karyawan PT. ABC Pekanbaru. b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Data ini dapat diperoleh dari laporan buku dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari metode sebagai berikut :a) Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2013:133), kuisioner menggunakan dengan skala *likert* skala ini digunakan untuk mengukur respon subyek kedalam 5 poin skala dengan interval yang sama, b) Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data melalui percakapan langsung kepada responden dengan tujuan tertentu dan menggunakan format Tanya jawab yang telah terencana..

Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk

pengolahan data adalah: a) Analisis deskriptif, yaitu hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang ada, sehingga dapat menarik suatu kesimpulan. b) Analisis kuantitatif, yaitu untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terkait dengan dua ataupun lebih variabel bebas. 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.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ABC Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.158	3.061		2.012	.051
	Pengawasan	.884	.083	.862	10.637	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel pengawasan terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan pada PT. ABC Pekanbaru.

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,158 + 0,884X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti: a) Konstanta sebesar 6,158, artinya jika variabel pengawasan (X) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 6,158. b) Nilai Koefisien variabel motivasi 0,884 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel pengawasan

sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,884 satuan atau 88,4% dari perubahan variabel pengawasan.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Pembuktian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni disiplin kerja karyawan pada PT. ABC Pekanbaru dari satu variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 5.30 berikut ini:

Tabel 5
Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.158	3.061		2.012	.051
	Pengawasan	.884	.083	.862	10.637	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.30 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti. b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 41 - 1 - 1 \\ &= 0,025 : 39 \\ &= 2,023 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 10,637. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,023 dapat dilihat bahwa t_{hitung}

lebih besar dari t_{tabel} ($10.637 > 2.023$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ABC Pekanbaru.

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Output SPSS.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.737	2.43516
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,744 (74,4%) ini menerangkan bahwa variabel pengawasan memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ABC Pekanbaru sebesar 74,4%. Sedangkan sisanya sebesar 25,6% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ABC

Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel pengawasan pada PT. ABC Pekanbaru, ditemukan tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,65 termasuk dalam kategori setuju sedangkan pada variabel disiplin kerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,85.

2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ABC Pekanbaru, hal ini terbukti berdasarkan uji t ditemukan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.637 > 2.023$).
3. Besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja karyawan, adalah sebesar 0,744 (74,4%) hal ini terbukti berdasarkan hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,744.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. : Rineka Cipta, Jakarta.
- Fitriana, & Lilianti, E. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Remco Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.17(No.2), hal 127-139.
- Hanafi, 2017. *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hilir"*. Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Harianto, A Saputra, 2020. *"Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam"*. Batam. Universitas Putera Batam
- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartatik, Puji Hasibuan S.P, 2014. *"Buku Praktis Mengembangkan SDM"*. Yogyakarta: Suka Buku
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Masagung, Jakarta.
- Iskandar, I. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(2), 224-230.
- Iskandar, I. 2023. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(1), 32-45.
- Iskandar, I. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8 (2), 224-230.
- Marwansyah, 2014. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung
- Meika et al, 2017. *"Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu Kabupaten Jember"*. Jember. Universitas Jember
- Mulyadi, 2007. *"Sistem Pengendalian dan Pengendalian Manajemen"*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurmansyah, 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan"*. Pekanbaru: Unilak Press
- Ranupandoyo, Hedjrahman. 1990. *"Prinsip Pendisiplinan"*. UGM: Yogyakarta
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Stoner, James A.F, 2004. *"Manajemen"*. Jilid 1 edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Sule, Ernie Tisnawati, dkk, 2006. *"Pengantar Manajemen"*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.