

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TEHADAP
KINERJA BAGIAN PABRIK PADA PT ADEI
PLATATION AND INUSTRI BENGKALIS**

Oleh :

I D R I V I N A

NIM. 0702132030

Email : indirvina37@yahoo.com

Pembimbing I : Dr. Syamsir, SE, M.Si.

Pembimbing II : Marzolina, SE, M.Si.

ABSTRAC

Performance of employees in an organization has a very wide scope. Therefore, it is the leaders of the organization must be able to study and also analyze the factors that can affect the performance of employees in an organization. Man in life are often confronted with each other in a container either formal or informal. One of the processes that will always happen in any organization is communication process.

The purpose of this study was to determine the effect of supervision and discipline of working on employee performance factory parts simultaneously and partially on the PT. Adei Plantation and Industry Bengkalis.

In carrying out this study, the authors requires data and informasi complete and accurate. Adapaun data types and sources of data in this study is primary data and secondary data. The population in this study is the employees who are employees of the factory at. Adei Plantation & Industries, amounting to 126 people. Sampling is done by using Slovin. While making respondents conducted by purposive sampling. Data collection techniques used in this study consisted of: Interview / interview and a list of questions / Questionnaire. While the analysis of the data used is multiple regression analysis, the coefficient derterminasi, F test and t test.

Results of research conducted to know the results of monitoring, giving feedback on the improvement and perfection in execution, no longer able to trigger a change in performance. The level of supervision of employees is considered good. The level of employee discipline is good enough to affect performance. Production worker performance is good enough because the employees are not able to achieve the production targets set by the company. Although it has been carried out supervision and discipline of employees has been implemented, but the performance of employees who have not sepsifik changes to better.

Keywords: Surveillance, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik berupa produk atau jasa berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau

perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pengukuran kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan organisasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa yang akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengukuran kinerja yang melibatkan aliran kinerja organisasi mulai dari tingkat lebih rendah (*lower level*) ke tingkat lebih tinggi (*upper level*), untuk pengukuran kinerja terlebih dahulu harus dihapami visi, misi dan strategi organisasi. Dari sinilah berbagai faktor kesuksesan yang penting didefinisikan, kemudian manajemen harus mampu mengaitkan tujuan-tujuan strategis dengan

ukuran-ukuran kinerja, kemudian manajemen merencanakan, menetapkan target dan menyelaraskannya yang akan terus meningkat dimasa yang akan datang

Manajemen kinerja (*performance management*) sebagai proses di mana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi (Lawler III, 2000:

451). Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator. Menurut Mangkunegara, 2007: 67), pengukuran kinerja dapat dilihat dengan indikator: absensi, ketersediaan pelatihan, kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan, kaji banding remunerasi dan benefit yang didasarkan perusahaan, ketersediaan keahlian, jam kerja.

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah

pengawasan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta, sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Sehubungan dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja dapat diketahui dari pendapat Wibisono (2007: 47) yang menjelaskan bahwa salah satu indikator kinerja adalah pengawasan, semakin ketat pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dicapai, demikian sebaliknya, jika pengawasan yang dilakukan berkurang, maka kinerja karyawan akan menurun.

Selain pengawasan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi juga oleh disiplin. Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. (Gunawan, 2000: 172). Dengan disiplinnya karyawan dalam memberikan pelayanan, maka dapat dinilai bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan kolektif sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana

Pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat terlihat dari pendapat Mangkunegara (2007: 18) bahwa aspek-aspek dalam kinerja salah satunya adalah keadiran. Kehadiran disini berhubungan dengan disiplin. Dengan demikian, antara disiplin dengan kinerja terhadap pengaruh yang kuat, sebab jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik.

PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Secara umum tenaga kerja yang dimiliki perusahaan terdiri dari tenaga kerja bagian administrasi dan bagian lapangan. Kinerja karyawan yang baik, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas hasil produksi. Dengan demikian, penelitian difokuskan pada tenaga kerja bagian pabrik. Untuk mengetahui tingkat produktivitas minyak kelapa sawit dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Produksi Sawit Pada PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis Tahun 2009 – 2013 (Kg/Ha)

Tahun	Hasil Produksi	Penyusutan Hasil Produksi		Hasil Akhir
		%	Jumlah	
2009	18.770	26.10%	4.898,97	13.871,03
2010	18.348	27.55%	5.054,87	13.293,13
2011	18.306	27.42%	5.019,51	13.286,49
2012	16.908	24.88%	4.206,71	12.701,29
2013	15.838	26.06%	4.127,38	11.710,62

Sumber : PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis, 2014

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan bagian produksi terhadap hasil produksi sawit berfluktuasi. Pada tahun 2009 mencapai 18.770 Kg/Ha. Sedangkan tahun 2013 mengalami penurunan menjadi 15.838 Kg/Ha. Sedangkan penyusutan hasil produksi mengalami fluktuasi tetapi sejak tahun 2009 hingga tahun 2013 rendement terus menurun tetapi hasil akhir tetap mengalami penurunan.

Terjadinya penurunan jumlah produksi perlu dilakukan analisis penyebab terjadinya penurunan. Jika penurunan disebabkan kondisi alam akibat bahan baku yang kurang berkualitas, hal tersebut dapat dimaklumi dan akan dibebankan pada karyawan bagian perkebunan. Namun jika penurunan terjadi akibat kinerja karyawan bagian pabrik yang tidak baik, maka perlu dilakukan penilaian yang lebih objektif agar kinerja karyawan bagian pabrik dapat diperbaiki dan tidak berdampak pada kerugian perusahaan. Secara keseluruhan tidak terlepas dari peran kepemimpinan untuk mencari solusi penyebab terjadinya penurunan produktivitas hasil produksi.

Perlunya pengawasan dilakukan dalam meningkatkan kinerja dikarenakan karyawan bagian pabrik banyak melakukan pelanggaran dalam bekerja sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja. Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan bagian pabrik meliputi Pengawasan hasil produksi, Pengawasan perawatan mesin produksi, dan Pengawasan penggunaan alat pengaman diri.

Pengawasan tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk keuntungan perusahaan, tetapi juga untuk keuntungan karyawan bagian pabrik. Seperti pengawasan terhadap hasil produksi, jika tidak dilakukan pengawasan, maka karyawan bekerja tidak sesuai dengan ketentuan sehingga hasil produksi akan mengalami penurunan baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini selain merugikan perusahaan, juga merugikan karyawan karena pendapatan karyawan akan berkurang sebab insentif yang diterima karyawan dihitung berdasarkan jumlah produksi.

Demikian juga pengawasan perawatan mesin produksi perlu dilakukan karena jika mesin produksi tidak dilakukan pengawasan

dalam perawatannya dapat menyebabkan mesin mengalami kerusakan. Perlunya pengawasan perawatan mesin agar mesin yang digunakan dapat awet sehingga tidak mengalami kerusakan dalam produksi. Kerusakan mesin dalam produksi menyebabkan proses produk tidak dapat dilakukan. Jika produksi tidak dilakukan, maka hasil produksi akan menurun yang menyebabkan penghasilan karyawan juga menurun karena karyawan bagian produksi memperoleh instentif dari hasil produksi.

Pengawasan penggunaan alat pengaman diri agar karyawan yang bekerja dapat terjaga keselamatannya jika terjadi kecelakaan kerja tidak berakibat fatal pada karyawan yang bersangkutan. Meskipun telah dilakukan pengawasan dalam penggunaan alat mengaman diri, namun masih terjadi kecelakaan kerja seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Adei Plantation and Industri Bengkalis

No.	Jenis Kecelakaan	2009	2010	2011	2012	2013
1	Kematian	1	0	1	0	2
2	Kecelakaan Berat	3	2	4	6	7
3	Kecelakaan Sedang	10	11	14	17	15
4	Kecelakaan Ringan	31	38	29	37	47
5	Kecelakaan Kerja	45	51	48	60	71

Sumber : PT. Adei Plantatiion & Industri Bengkalis, 2014

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa tingkat kecelakaan kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan ini dinilai terus mengalami peningkatan. Hingga tahun 2013 tingkat kecelakaan kerja yang terjadi sebanyak 71 kasus, mulai dari kecelakaan ringan hingga kecelakaan berat bahkan menyebabkan kematian. Hal ini menunjukkan butuhnya pengawasan dalam bekerja agar

prosedur kerja sesuai dengan ketentuan sehingga karyawan bekerja tidak mengalami kecelakaan.

Sehubungan dengan pengawasan, fenomena terhadap pengawasan dari hasil pra riset ditemukan permasalahan pada indikator pengawasan yaitu pengawasan harus objektif, jujur dan mendahulukan kepentingan umum. Dari pengamatan yang dilakukan, pengawasan yang dilakukan tidak objektif. Pegawai lebih menekankan pengawasan pada karyawan biasa sedangkan karyawan yang memiliki hubungan kekerabatan tidak dilakukan pengawasan secara ketat. Dengan demikian, sifat dari pengawasan tidak objektif dan tidak jujur karena terdapat ketidak adilan dalam pengawasan yang dilakukan.

Selain pengawasan, kedisiplinkan karyawan bagian pabrik juga perlu diperhatikan. Rendahnya kedisiplinan karyawan menyebabkan kinerja menjadi menurun. Kedisiplinan karyawan dapat terlihat dari tingkat kehadiran.

Tabel 3. Tingkat Absensi Rata-Rata Karyawan Bagian Produksi pada PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis 2009 – 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir		Cepat Pulang		Terlambat Masuk	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
2009	106	15	14.15	27	25.47	28	26.42
2010	112	27	24.11	29	25.89	26	23.21
2011	104	26	25.00	32	30.77	29	27.88
2012	99	19	19.19	34	34.34	24	24.24
2013	94	21	22.34	38	40.43	28	29.79

Sumber: PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis, 2014

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan bagian pabrik pada PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis setiap tahunnya mengalami peningkatan. Dimana persentase kehadiran selalu mengalami penurunan dari tahun 2009-2013. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan

dari kedisiplinan karyawan berdasarkan absensi karyawan. Namun perbaikan ini belum signifikan karena masih dinilai rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

Sehubungan dengan kedisiplinan, maka diperoleh permasalahan dari hasil pra riset yaitu indikator disiplin tentang ketepatan waktu, para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Hal ini tidak terjadi karena masih banyak karyawan yang datang terlambat dalam bekerja dan tidak mendapat sanksi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pabrik secara simultan pada PT. Adei Plantation dan Industri Bengkalis, untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian pabrik secara parsial pada PT. Adei Plantation dan Industri Bengkalis, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pabrik secara parsial pada PT. Adei Plantation dan Industri Bengkalis.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adei Plantation & Industri Cabang Bengkalis yang terletak di Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau

interview dengan responder serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian

b. Data Sekunder

Yaitu data yang telah dimiliki oleh kedua perusahaan meliputi : sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, target dan realisasi pendapatan perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang merupakan karyawan bagian pabrik pada PT. Adei Plantation & Industri yang berjumlah 126 orang. Untuk mewakili responden ditentukan sebanyak 56 orang karyawan sebagai responden. Metode pengambilan sampel ini dilakukan secara *purposive* sampling merupakan metode yang digunakan jika penetapan sampel didasarkan atas kriteria-kriteria tertentu yang tujuannya adalah agar informasi yang didapatkan maksimal. Jadi kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel diambil dari populasi karyawan tetap.

Jumlah sampel diketahui dari rumus Slovin, yaitu (Umar, 2003 : 146):

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

$$n = \frac{126}{1 + 126 (10\%)^2}$$

$$n = 55,7$$

Maka, n = 56

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan 10%

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Interview/ wawancara

Yaitu suatu teknik wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Daftar Pertanyaan / Questioner

Yaitu mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

3	Disiplin	Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Soejono, 2009)	1. Ketepatan waktu 2. Penggunaan peralatan. 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan terhadap aturan kantor. 5. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas. (Soejono, 2009: 5)	Ordinal
---	----------	---	---	---------

Sumber: Data Olahan Telaah Pustaka

5. Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab (Mangkunegara, 2007:67)	1. Pekerjaan 2. Hasil kerja 3. Kualitas kerja 4. Kecepatan 5. Kemampuan 6. Pengetahuan tentang pekerjaan (Mangkunegara, 2007:67)	Ordinal
2	Pengawasan	Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. (Handoko, 2003:359)	1. Berorientasi 2. Objektif 3. Kebenaran menurut peraturan-peraturan. 4. Hasil guna pekerjaan 5. Teliti dan tepat 6. Terus menerus 7. Umpan balik terhadap perbaikan pekerjaan. (Handoko, 2003:149)	Ordinal

6. Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan di interpretasikan. Adapun tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan fenomena tertentu secara lebih konkrit dan terperinci. Alasan mengapa tehnik analisis data ini yang digunakan karena kemampuannya untuk menggali informasi secara luas, terperinci dan mendalam mengenai fenomena sosial tertentu dan dipertegas dengan hasil analisis secara statistik, terutama yang berkaitan dengan variabel yang di teliti yang terjadi di PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis.

Kemudian untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut penulis mentransformasikan dari data kualitatif di kuesioner yang disebarkan kepada konsumen menjadi data kualitatif, dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu (Sugiyono, 2007: 76):

A. Sangat Berpengaruh/Sangat Baik/Sangat Tinggi, bobot nilai = 5

- B. Berpengaruh/Baik/Tinggi, bobot nilai = 4
- C. Cukup Berpengaruh/Cukup Baik/Sedang, bobot nilai = 3
- D. Kurang Berpengaruh/Kurang Baik/Rendah, bobot nilai = 2
- E. Sangat Kurang Berpengaruh/Sangat Kurang Baik/Sangat Rendah = 1

Untuk mengukur hasil penelitian masing-masing variabel dari 5 kategori tersebut, dicari dahulu interval skala yaitu jumlah nilai skor tertinggi dikurang nilai skor terendah dibagi 5 (sebanyak kategori).

Berdasarkan 5 kategori diatas maka dapat dihitung skor rata – rata tanggapan Responden sehubungan dengan pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi, yaitu:

$$\text{Range/Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5 - 1} = \frac{4}{4} = 1$$

Dari hasil rentang skala diatas, dapat ditemukan interval dan kriteria sebagai berikut :

Interval :	Kriteria :
1,00 – 1,79	= Tidak Baik
1,80 – 2,59	= Kurang Baik
2,60 – 3,39	= Cukup Baik
3,40 – 4,19	= Baik
4,20 – 5,00	= Sangat Baik

6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan dari instrument penelitian yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan

rumus Product Moment dari Pearson yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X (butir)

$\sum Y$ = Jumlah skor Y (total)

N = Jumlah kasus (Sugiyono, 2001:78)

Kemudian agar tidak terjadi over estimate, dikoreksi dengan korelasi bagian total (*Part Whole*). Adapun rumus korelasi bagian total (*Part Whole*) adalah :

$$r_{pq} = \frac{r_{tp} : SD_t - SD_p}{\sqrt{\left\{ \left(SD_t^2 + SD_p^2 - 2 \right) \left(r_{tp} : SD_t - SD_p \right) \right\}}}$$

Dimana :

R_{pq} = Koefisien korelasi *Part Whole*

R_{tp} = Koefisien korelasi *product moment*

SD_t = Standar deviasi total

SD_p = Standar deviasi sub total

(Sugiyono, 2001:78)

Untuk menentukan valid tidaknya suatu item pertanyaan, dilakukan dengan membandingkan harga korelasi antara skor butir dengan skor total yang sudah dikorelasi dengan persamaan *Part Whole* di atas dengan harga r-tabel. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila didapatkan besarnya korelasi antara skor butir dengan skor total yang sudah dikoreksi dengan persamaan *Part Whole* yang lebih besar atau sama dengan r-tabel.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha. Hal tersebut karena skor dalam angket merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 5. Adapun rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

6.2 Pengujian dengan Regresi Berganda

Rumus yang digunakan dalam menganalisa data ini adalah analisa regresi linear berganda yang ditentukan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan bagian pabrik

X_1 = Pengawasan

X_2 = Disiplin

β_0 = Parameter Konstanta

β_1 = koefisien Regresi X_1

β_2 = koefisien Regresi X_2

e = Penyimpangan Variabel ($e=0$)

Terhadap persamaan diatas maka dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Uji - t

Untuk menguji secara parsial dari Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi digunakan rumus :

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana $i = 1, 2, 3, \dots, n$

b_i = Koefisien regresi masing-masing variabel

s_{b_i} = Standar error masing-masing variabel

Dengan bentuk Hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pengawasan dan Disiplin secara parsial terhadap

Kinerja Karyawan bagian pabrik).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan dari Pengawasan dan Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Karyawan bagian pabrik)

Kriteria ujinya adalah

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka ; H_a ditolak

H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka : H_a diterima

Kurva Daerah Diterima dan Ditolak

$df = (n-k-1)$

2. Pengujian Goodness of Fit (Uji F)

Untuk menguji signifikansi variabel bebas (Pengawasan dan Disiplin) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan bagian pabrik), dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah sampel atau data

K = Jumlah Parameter

Dengan hipotesis 4 sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pengawasan dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian pabrik)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan dari Pengawasan dan Disiplin secara simultan terhadap

Kinerja Karyawan
bagian pabrik)

Kriteria ujinya adalah :

Ho diterima jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$
maka ; Ha ditolak

Ho ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka
: Ha diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah diadakan pengumpulan data dari hasil questioner yang disebarkan kepada karyawan, maka data yang berhasil diperoleh mengenai hasil questioner sehubungan dengan pengaruh pengawasan dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut diolah menggunakan rumus statistik yaitu dengan memakai analisis regresi berganda.

Seluruh data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for Windows guna mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industri Bengkalis. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS sebagai mana terlampir, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 5. Correlations Hasil Perhitungan SPSS 17.0 for Windows

		Kinerja	Pengawasan	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.105	.508
	Pengawasan	.105	1.000	.099
	Disiplin	.508	.099	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.176	.000
	Pengawasan	.176	.	.191
	Disiplin	.000	.191	.
N	Kinerja	56	56	56
	Pengawasan	56	56	56
	Disiplin	56	56	56

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari Tabel 5 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari tingkat Kinerja karyawan dipengaruhi pengawasan sebesar 0.105, dan Disiplin sebesar 0.508. Dengan demikian, sekecil apapun perubahan pengawasan dan disiplin akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Setiap perubahan Pengawasan sebesar 0,105%, dan perubahan disiplin sebesar 0,508%, akan mempengaruhi tingkat Kinerja karyawan sebesar 1%.

Untuk mengetahui besar korelasi dari penelitian ini maka disajikan Tabel perhitungan korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 6. Anova Perhitungan Regresi Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511	.261	.242	.24114

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R sebesar 0.511 yang menunjukkan adanya hubungan linear positif antara kinerja karyawan dengan Pengawasan. R^2 sebesar 0.261 artinya variabel pengawasan dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,1%. Sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka digunakan suatu model statistik yaitu ANOVA (*Analisis of Variance*) dari model regresi berganda yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 7. Anova Perhitungan Regresi Uji F hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.581	2	.791	13.596	.000 ^a
	Residual	4.478	54	.058		
	Total	6.059	56			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2014

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama dari tiap variabel. Dari table F diperoleh nilai F untuk $n = 56$ dan $k = 3$. $F_{0,05}(3 : 56) = 8,56$. Dari hasil pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,596 dengan tingkat signifikan 0.000 dengan (α) 5% dan F_{table} senilai 8,56. Hal ini menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($13,596 > 8,56$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara bersamaan, variabel pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial, maka perlu disajikan Tabel koefisien regresi yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 8. Koefisien Hasil Perhitungan SPSS 17.0 for Windows

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.714	.340		5.043	.000
Pengawasan	.039	.069	.056	.565	.574
Disiplin	.379	.074	.502	5.102	.000

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa untuk variabel pengawasan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,574 sedangkan untuk variabel disiplin diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini ditetapkan tingkat toleransi sebesar 0,005.

Hasil penelitian untuk variable pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena

tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,574 > 0,005$. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ ($0,565 < 1,98$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian untuk variable disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($5,102 > 1,98$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penggunaan analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,714 + 0,039x_1 + 0,379x_2 + \varepsilon$$

Artinya:

1. $\beta_0 = 1,714$, merupakan nilai minimal kinerja karyawan apabila faktor pengawasan dan disiplin (variabel bebas) bernilai konstan (0).
2. $\beta_1 = 0,039$, artinya apabila terjadi perubahan variabel pengawasan dengan asumsi variabel disiplin karyawan adalah tetap maka tingkat kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,039 satuan.
3. $\beta_2 = 0,379$, artinya apabila terjadi perubahan disiplin sebesar satu satuan dengan asumsi variabel pengawasan adalah tetap maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,379 satuan.

1. Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Sebagaimana hasil pembahasan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 17.0, dapat dilihat pada Tabel 5.10 diketahui bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan uji t maka dapat diketahui bahwa variabel pengawasan hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{Tabel}$ berarti H_a ditolak dan H_o diterima berarti pengawasan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis

2 ditolak.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima. Dimana secara simultan variabel bebas dan variabel terikat berpengaruh signifikan. Sedangkan secara parsial hanya variabel disiplin yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan.

Variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan karena meskipun pengawasan diperoleh karyawan, namun disiplin lebih mempengaruhi kinerja. Pendapatan yang diperoleh karyawan pada perusahaan ini dari awal sudah ditetapkan tinggi. Sehingga pengawasan yang diperoleh tidak terlalu mempengaruhi tingkat pendapatan utama karyawan. Sedangkan disiplin sangat berpengaruh kinerja karyawan. Apabila pimpinan memperhatikan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mendapat arahan lebih baik dalam pencapaian pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.

2. Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian sebagai mana pada Tabel 5.10 diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan uji t maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ berarti H_a diterima dan H_o ditolak berarti disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima.

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa disiplin itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui disiplin untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Pengawasan yang diukur dengan indikator Pengawasan berorientasi kepada tujuan perusahaan, Pengawasan harus objektif, jujur dan mendahulukan kepentingan umum, Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan-peraturan yang berlaku, Pengawasan harus menjamin sumber daya dan hasil guna pekerjaan, Pengawasan harus berdasarkan atas standar yang objektif, teliti dan tepat, Pengawasan harus bersifat terus menerus, Hasil pengawasan, memberikan umpan balik terhadap

perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan, tidak lagi dapat memicu perubahan kinerja. Tingkat pengawasan terhadap karyawan dinilai baik.

2. Disiplin yang diukur dengan indikator Ketepatan waktu, Penggunaan peralatan, Tanggung jawab, Ketaatan terhadap aturan kantor, Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan dinilai cukup baik dalam mempengaruhi kinerja.

3. Kinerja karyawan bagian produksi dinilai cukup baik karena karyawan tidak dapat mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Meskipun sudah dilakukan pengawasan dan penegakan disiplin karyawan sudah dilaksanakan, namun kinerja karyawan belum sepihak perubahannya kearah yang yang lebih baik.

2. Saran

1. Agar pengawasan dapat mempengaruhi kinerja, sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan terhadap keseluruhan karyawan. Pengawasan bukan hanya dilakukan padakaryawan bagian lapangan, tetapi juga karyawan bagian kantor. Sebab pengawasan yang menyeluruh akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara umum.
2. Disiplin karyawan perlu ditingkatkan agar tidak terjadi kecelakaan kerja

dan pekerjaan yang tertunda. Dengan adanya disiplin karyawan yang tinggi, maka hasil pekerjaan akan lebih efektif dan efisien.

3. Selain pengawasan dan disiplin, sebaiknya perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab pengawasan dan disiplin hanya mempengaruhi sebagian kecil dari kinerja karyawan. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini lebih besar dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiff, Faisal, 2007, *Perilaku Pekerja Dan Kinerja Organisasi*, Jurnal Universitas Paramadina Vol.1 No. 3, Mei 2007: 233-244
- Arifin, Bey, 2006, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan organisasi, Vol. 2 No. 1, Januari 2006.
- Assauri, Sofyan, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Baharum, Sarifah, Joki Perdani dan R. Balan Rathakrishnan, 2006, *Hubungan Antara Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Komitmen Kerja*, Jurnal Ekonomi, Universitas Malaysia Sabah
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, ISSN: 1829-7501.
- Handoko, Hani, T., 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Kedua Belas, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawan, Susanto, 2008, *Peranan Pengawasan Pekerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Cianjur*, Jurnal Manajemen.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Kartono, Kartini, 2011. *Pimpinan dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu ?*, Edisi Revisi, Cetakan Ke-4, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad, Talha, 2007, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri I Sidareja Kabupaten Cilacap*, Jurnal Manajemen Vol 7.
- Mulyana, Deddy, 2007, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Edisi Revisi, Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Mulia, 2007. *Manajemen Personalia : Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Purwanto, Djoko, 2003, *Komunikasi Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandan Maju, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stephen, P. Robbins, 2007, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Erlangga, Jakarta.

- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Terry R. George & Rue W. Leslie, 2003, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Terjemahan G.A. Ticoalu, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2010, *Pemahaman Praktis : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Universitas Tanjung Pura, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Tri Cahyono, Yuli & Indira M., Lestiyana, 2007, *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 6 No 2.
- Ukas, Maman, 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Agnini, Bandung.
- Umar, Husein, 2007, *Riset: Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Warsanto, I. G., 2005, *Pokok-pokok Pengertian Dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wibisono, Dermawan, 2007, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Erlangga, Jakarta.