PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KABUPATEN KAMPAR

Oleh : Sri Defi Gultom

(sridefigultom29@gmail.com)

Dosen Pembimbing : Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research was conducted by PT. Ramajaya Pramukti Kampar Regency is located in the Tapung sub-district, Kampar Regency. This study aims to determine the effect of supervision and work discipline on the performance of employees of the production division of PT. RamaJaya Pramukti, Kampar Regency.

In this research, the method used is quantitative descriptive with SPSS 17 program. The sample in this study were all employees of the production division of PT. Ramajaya Pramukti Kampar Regency, amounting to 60 people. Methods of data collection using observation and questionnaires (questionnaire). Hypothesis testing uses multiple linear analysis methods with the results of the study: $Y = 7,774 + 0.486X_1 + 0.178X_2$.

The research that has been conducted shows that the respondents' responses to supervision, work discipline and employee performance are in good categories. As for the (t) test that has been conducted, it shows that the variables of supervision and work discipline partially have a significant effect on employee performance. And the results of the F test show that simultaneously supervision and work discipline for the calculation of the coefficient of determination (R²) obtained R Square value of 0.432 on employee performance. This shows that supervision and work discipline have an effect of 43.2% on employee performance, while the remaining 56.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi pada saat sekarang ini, mendorong pemerintah untuk memperbaiki kondisi ekonomi melalui program yang diarahkan pada sektor industri. Baik yang berada di bawah naungan pemerintah, maupun pihak swasta. Untuk itu, tenaga kerja merupakan suatu aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan, namun perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif serta keahlian dan pendidikan yang menunjang.

Pelaku bisnis dari sektor industri manapun tentu menginginkan kinerja perusahaannya selalu stabil bahkan meningkat. Namun, tidaklah mudah untuk mempertahankan ditengah ketidakstabilan

kondisi perekonomian. Sebuah organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling biasa dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi (Edy, 2010).

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi dan memperbaiki kinerja karyawan, hal ini dikarenakan keberadaan pengawasan dijadikan sebagai fungsi manajemen

yang mampu menemukan berbagai ketimpangan kerja dan memberikan solusi untuk memperbaiki pekerjaan sehingga pada akhirnya karyawan dapat memperbaiki kualitas pekerjaan atau kinerjanya. Pengawasan yang dilakukan seorang manajer/pemimpin bukan hanya memantau kegiatan atau menilai hasil kegiatan tetapi yang lebih penting adalah menemukan solusi untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun (Siagian, 2003). Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan menangani jam kerja karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum tutup atau selesainya jam operasional perusahaan atau jam istirahat yang dipakai lebih dari seharusnya (Siagian, 2008).

PT. Ramajaya Pramukti merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. SMART Corporation Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang industri minyak kelapa sawit. Sebagai produknya adalah CPO (*Crude Palm Oil*).

Untuk me karyawan tersebut melalui gaji, upah, dan imbalan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dan prestasinya. Selain itu, juga memberikan tambahan pendapatan diluar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur, asuransi kesehatan (BPJS) dan insentif merupakan salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk mendorong motivasi karyawan

dalam memberikan prestasi kerja yang tinggi kepada perusahaan.

Namun setelah peneliti melakukan observasi ada beberapa fenomena yang dihadapi PT. Ramajaya Pramukti Kampar yakni masih ditemukan banyaknya jumlah kemangkiran dan terlambat pada absensi karyawan.

Dengan masih rendahnya kedisiplinan karyawan menunjukkan pengawasan kerja karyawan kurang baik. Namun demikian rendahnya pengawasan kerja tidak hanya dilihat dari masalah kehadiran saja. Masih banyak fenomena lain yang dapat dikatakan sebuah pelanggaran atau tingkah laku yang tidak baik, seperti banyak pekerja yang tidak mematuhi jam kerja secara optimal dan tidak bekerja sesuai aturan. Tingginya mangkir dan keterlambatan karyawan PT. Ramajaya Pramukti otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini akan akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Asumsinya jika pengawasan kerja tinggi maka dapat meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bagian Produksi Pada PT. Ramajaya Pramukti, Kampar)**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi Pada PT. Ramajaya Pramukti)?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah

1. Untuk mengetahui pengawasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.

Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Secara teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penerapan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
- b. Secara Praktis
 1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan saran bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
 2. Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan menambah wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
 3. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kerangka Teori

Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilakukan dalam suatu kerja sama atau organisasi agar kesinambungan disuatu pekerjaan dapat terjaga sehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang ditetapkan ataupun yang direncanakan sebelumnya, dan juga pengawasan ditetapkan untuk menunjukkan kelemahan- kelemahan dan kesalahan

– kesalahan dengan maksud untuk memperbaiki dan mencegah agar tidak terulang lagi.

Menurut Manullang (2005) Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Winardi (2010) Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan menurut Handoko (2005) pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2012) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

1. Penetapan standar kerja
Suatu sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan tujuan merencanakan, mendesain, sistem umpan balik informasi untuk membandingkan kinerja yang sesungguhnya dengan standar yang telah ditentukan, untuk menentukan apakah terjadi penyimpangan dan mengukur apakah penyimpangan itu berarti (signifikan) dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Penilaian kerja
Penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan atau terus-menerus.
3. Mengoreksi pekerjaan
Melalui perbandingan kinerja dengan standar, kita mendapatkan informasi dari proses pengawasan yang kita lakukan bahwa kinerja berada di atas standar sama dengan standar. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengendalian, yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah tersebut

dapat terjadi yaitu kinerja dibawah standar, kemudian perusahaan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut.

Dimensi Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian,2008).

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi tau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2004).

Menurut Bejo Siswanto (2002) terdapat 7 indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Kehadiran
Kehadiran karyawan setiap harinya didalam perusahaan , para karyawan datang ke perusahaan tepat waktu, melaksanakan kewajiban, mengisi absen hadir dan pulang tertib dan teratur.
2. Menaati peraturan yang berlaku
Menaati peraturan yang berlaku adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku.
3. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
4. Tanggung jawab
Adanya rasa tanggung jawab kepada setiap karyawan terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya.
5. Keteladanan pimpinan.

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

6. Ketegasan
Ketegasan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
7. Peraturan dan prosedur kerja
Peraturan dan prosedur kerja adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku..

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) mengatakan pengertian Kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa "Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas".

Wibowo (2011), menyatakan bahwa : “ Suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. “.

Minner (1990) dalam Sutrisno (2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu :

1. Kuantitas kerja
Jumlah yang harus diselesaikan atau suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas kerja
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Waktu kerja
Waktu untuk untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan malam hari. Merencanakan pekerjaan- pekerjaan yang akan

datang merupakan langkah- langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai.

4. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya..

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan

(cooperation) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari pelaksanaan fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Usman (2009) yang mengatakan bahwa Pengawasan pada dasarnya menekankan langkah – langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaannya sehingga tidak memberi pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Dalam makna ini pengawasan juga berarti mengarahkan atau mengkoordinasikan antar kegiatan agar pemborosan sumber daya dapat dihindari.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan mempunyai peraturan- peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Hasibuan (2013) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hariandja (2000) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja..

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga, Pengawasan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.

H2 : Diduga, Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.

H3 : Diduga, Pengawasan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.

1.9.2 Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Dimana, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan operasi seorang atau sekelompok omg tentang suatu fenomenal sosial (Sugiyono, 2010).) Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) untuk 5 poin Sangat Tinggi (ST), poin 4 untuk Tinggi (T), poin 3 untuk Cukup Tinggi (CT), poin 2 untuk Rendah (R), dan poin 1 untuk Sangat Rendah (SR).

Metode Penelitian

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT. Ramajaya Pramukti yang berlokasi di Petapahan, kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit.

2. Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti yang berjumlah 60 orang..

3. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang

diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002) yang menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Jadi, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 orang responden yang dipilih secara sensus yaitu seluruh karyawan bagian produksi yang ada di PT. Ramajaya Pramukti memiliki kesempatan untuk menjadi responden.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

9. Uji Hipotesis

10. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari variable bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji stastistik t (Husein Umar, 2011).

a. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pengawasan (X1) dan Disii Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan(Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, lama berkerja, pendidikan dan Gaji

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel (dapat dipercaya).

Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda

a. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengawasan Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil regresi linear sederhana Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,816 + 0,677$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstantan sebesar 12,816, artinya jika pengawasan kerja nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 12,816.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja yaitu 0,677 artinya jika variabel pengawasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,677. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

pengawasan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik pengawasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan

Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,599 + 0,305X$$

berdasarkan persamaan berikut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstantan (a) sebesar 11,599, ini dapat diartikan Disiplin Kerja diasumsikan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 11,599
2. Nilai koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja 0,305 sebesar 0,305 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Disiplin Kerja, maka nilai peningkatan pada kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,305.

c. Analisis Regresi Linier Berganda Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Kampar.

Persamaan Regresinya sebagai Berikut :

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

$$Y = 6,762 + 0,798X_1 + 0,418X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,774 ini dapat diartikan jika pengawasan dan disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 7,774.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,486 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Pengawasan, maka nilai peningkatan pada kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,486.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,178 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada disiplin kerja, maka nilai peningkatan pada kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,178
4. Nilai koefisien variabel pengawasan sebesar 0,486 dan disiplin kerja sebesar 0,178 artinya, jika variabel pengawasan dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Sederhana dan Berganda

a) Koefisien Determinasi (R²) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,359 Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 35,9 % sedangkan 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b) Koefisien Determinasi (R²) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh R² (R square) sebesar 0,299 Artinya bahwa persentase pengaruh pengawasan sebesar 29,9 % Sedangkan sisanya sebesar 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan)

a) Uji Parsial (Uji t) Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel pengawasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar 5,694 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1,672 artinya hipotesis yang mengatakan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 5,694 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikan = 0,000 < 0,05.

b). Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan

variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar 4,977 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n-2 = 60 - 2 = 58$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1.672 artinya hipotesis yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 4,977 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikan = 0,000 < 0,05.

c). Uji simultan (F) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Kampar

Hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 21, 679 dengan signifikan 0,000. Jadi nilai F_{tabel} pada $df1 = 2$ dan $df2 = 57$ adalah 3.16. Hal ini berarti $F_{hitung} (21.679) > F_{tabel} (3.16)$, dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Setelah dilakukan penelitian pada variabel Pengawasan pada PT. Ramajaya Pramukti Kampar didapat hasil yang menunjukkan pengawasan PT. Ramajaya Pramukti Kampar secara keseluruhan sudah dalam kategori setuju atau baik. Artinya semakin tinggi pengawasan yang dilaksanakan oleh PT. Ramajaya Pramukti Kampar maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Setelah dilakukan penelitian pada variabel Disiplin kerja PT. Ramajaya Pramukti Kampar didapat hasil yang menunjukkan disiplin kerja PT. Ramajaya Pramukti Kampar secara keseluruhan sudah dalam kategori setuju atau baik. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Ramajaya Pramukti Kampar maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Setelah dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kampar didapat hasil yang menunjukkan kinerja karyawan sudah dalam kategori cukup baik.
4. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kampar, dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik pengawasan yang dilaksanakan oleh PT. Ramajaya Pramukti Kampar maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kampar, dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Ramajaya Pramukti Kampar maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kampar dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik pengawasan dan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Ramajaya Pramukti Kampar maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberi saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada bagian dimensi pengawasan sudah dalam kategori baik. namun masih ada dimensi yang lemah yaitu mengoreksi pekerjaan untuk itu diharapkan PT. Ramajaya Pramukti dapat memperhatikan pengawasan agar semua perencanaan yang akan dilakukan sebelumnya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.
2. Pada bagian dimensi disiplin kerja sudah dalam kategori baik. namun masih ada dimensi yang lemah yaitu tanggung jawab untuk itu diharapkan PT. Ramajaya Pramukti agar selalu mengevaluasi tingkat kedisiplinan karyawan secara rutin, terutama hal tanggung jawab. Apabila hal ini tidak diperhatikan, karyawan yang bekerja tidak akan memiliki tanggung jawab untuk pekerjaannya. Sehingga akan menurunkan produktivitas kerja, untuk itu perlunya

perusahaan memberikan bimbingan dan arahan bagi karyawan.

3. Kinerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kampar sudah dalam kategori baik, namun masih ada dimensi yang lemah yaitu pada dimensi kualitas kerja, untuk itu agar meningkatkan kualitas kerja, sebaiknya perusahaan lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja.
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan PT. Ramajaya Pramukti Kampar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target atau tujuan perusahaan.
5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan PT. Ramajaya Pramukti Kampar dapat menerapkan disiplin kerja yang baik agar karyawan patuh dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

(*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*).Bandung : Alfabeta

Daftar Isi

- Sondang P. Siagian 1990. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____2002. *Fungsi – Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- _____2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- _____2013. *Metode Penelitian Pendidikan*