

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Kasus Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru)**

**By : Ima Sarianti Manik
imasarianti@gmail.com
Supervisor : Kasmiruddin, M.Si**

**Program studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Oversight of the work of the employees should be of particular concern for companies because supervision is one way to ensure that employees are doing the job duties and discipline in accordance with existing labor standards. Supervision of work has a significant impact on employee discipline that will increase the effectiveness of the work.

This study aimed to determine the effect of work on the discipline supervision of employees PT.Lotte Shopping Indonesia Branch Pekanbaru. Data obtained from the questionnaire with the number of respondents are 55 further processed using descriptive statistics and then the data is presented in tabular format with the numbers and percentages for subsequent analysis results indicate that supervision has a pretty good influence on the discipline of employees in PT.Lotte Shopping Indonesia Branch Pekanbaru. Labor discipline is influenced by supervisory work with R Square value of 0.295. What this means is that the contribution of labor control variable influence to variable labor discipline employees amounted to 29.5%, while the remaining 70.5% is influenced by other factors.

Keywords: supervision of work, work discipline , effectiveness of the work.

PENDAHULUAN

**I.1 LATAR BELAKANG
MASALAH**

Suatu badan usaha, khususnya badan usaha milik swasta merupakan badan usaha yang harus mampu berdiri sendiri dengan kapasitas

pendukung lainnya yang harus saling melengkapi. Tidak hanya sumber daya modal yang harus kuat namun sumber daya lainnya seperti sumber daya manusia / tenaga kerja juga harus kompeten dibidangnya / berkualitas. Oleh karena karyawan /

tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari suatu bagian unit usaha maka diperlukan suatu perhatian khusus bagi karyawan tersebut. Perhatian khusus tersebut dapat berupa finansial, motivasi / dukungan, arahan, perencanaan yang tepat serta yang tak kalah penting adalah pengawasan dan disiplin kerja sebagai bentuk evaluasi kinerja karyawan tersebut.

Pengawasan tersebut juga dapat menjadi tolak ukur kedisiplinan dan pencapaian kerja yang efektif oleh para karyawan bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. **(Siagian, 2002:135).**

Setiap perusahaan juga dinilai perlu memperbaiki Disiplin kerja karyawannya terkait dengan ketepatan waktu masuk kerja yang juga perlu diawasi agar tidak salah dipergunakan oleh karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku **(Moekijat, 1975:67).**

Apabila pengawasan yang dilakukan telah berjalan dengan efektif maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat dan semakin lebih baik lagi oleh sebab itu penulis termotivasi untuk memilih dan membahas tentang pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Lotte Shopping

Indonesia Cabang Pekanbaru. Hal ini dikarenakan pada perusahaan tersebut ada hal-hal yang perlu diangkat dan dibahas dengan berlandaskan teori, yang pada intinya bertujuan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

I.2 METODELOGI PENELITIAN

I.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru Jl. Soekarno Hatta No 50, Kelurahan Labuh Baru Timur, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru.

I.2.2 Populasi dan Sampel

Arikunto (2006:131)

mengatakan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut pendapat **Gay (Husein Umar 2001:108)** bahwa ukuran minimal sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif minimal 10% populasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berada dalam lingkungan kerja PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru Jl. Soekarno Hatta No 50, Kelurahan Labuh Baru Timur, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru yang berjumlah 119 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proporsional random sampling*, artinya sampel ditarik dengan memisahkan elemen populasi

dalam kelompok-kelompok atau strata, kemudian dipilih sampel secara random dari tiap strata. Dengan Rumus sebagai berikut:

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

Dimana : N=Jumlah Populasi
n =Jumlah Sampel
e =Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penelitian ini penulis menetapkan dengan presisi 10%

$$n = \frac{119}{1 + 119(10\%)^2}$$

$$n = \frac{119}{1 + 119(0,01)}$$

$$n = \frac{119}{1 + 1,19}$$

$$n = \frac{119}{2,19} = 55 \text{ Orang}$$

Pengambilan sampel dari masing-masing strata: $\frac{55}{119} \times 100\% = 46,21\%$.

Untuk lebih jelasnya pengambilan populasi dan sampel pada penelitian ini dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.1. Populasi dan Sampel Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru

No	Departement/Unit Kerja/-	Populasi	%	Sampel
1	Karyawan permanent	32 Orang	45,3 7%	15 Orang
2	Karyawan Kontrak	53 Orang	45,3 7%	24 Orang

3	Security	21 Orang	45,3 7%	10 Orang
4	Cleaning Service	10 Orang	45,3 7%	5 Orang
5	Trolley Colektor	3 Orang	45,3 7%	1 Orang
Jumlah		119 Orang	45,3 7%	55 Orang

Sumber: PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru

I.2.3 Sumber dan Jenis Data

Dalam proses pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 cara, yaitu:

a. Data Primer, yaitu:

Data yang diperoleh secara langsung dari responden / perusahaan yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui kuesioner maupun wawancara, yakni meliputi:

- Pengawasan yang dilakukan oleh pihak personalia / pimpinan.
- Disiplin kerja karyawan ada PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru.

b. Data Sekunder, yaitu:

Data yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk selesai olah, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain:

- Sejarah berdirinya.
- Jumlah karyawan/..
- Struktur organisasi.
- Data pelanggaran karyawan.

I.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pemilihan teknik pengumpulan data pada

penelitian ini dipilih berdasarkan permasalahan yang dikaji. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara/Interview
- b. Kuesioner (Angket)

I.2.5 Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif
Analisis deskriptif menunjukkan pengukuran atau kondisi suatu subjek yang mengemukakan data yang masuk dengan cara mengelompokkannya dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif yang digunakan.
- b. Analisis kuantitatif
Analisis kuantitatif merupakan analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini data dengan analisis kuantitatifnya dicari dengan sistem perhitungan program SPSS.

I.2.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis data penelitian ini maka dilakukan tahap pengujian kusioner, yaitu uji validitas dan reabilitas.

Untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan sebagai suatu proses evaluasi kinerja maka digunakan model regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y=a+bx$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y=Subjek Variabel terikat yakni pengawasan

X= Subjek Variabel bebas yakni Disiplin Kerja

a= Konstanta (harga Y bila X = 0)

b=Koefisien regresi, yang menunjukkan angka (Y)

n= Jumlah Sampel (Sugiyono, 2002:169)

I.2.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner tersebut digunakan Rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104)

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

Dimana:

N=Jumlah subjek

$\sum x$ =Jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$ =Jumlah harga dari skor total

$\sum xy$ =Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ =Jumlah kuadrat dan skor butir
 $\sum y^2$ =Jumlah kuadrat dan skor total
 R_{xy} =Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y. Jika produk r produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung produk moment dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan valid.

b. Uji reabilitas data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto,2007).Dengan Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

s_j^2 = varians skor item
ke-j dengan j= 1,2,...,k
k = banyaknya item yang diujikan

s_x^2 = varians skor total
keseluruhan item

I.2.6.2 Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

a. Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (strategi pemasaran) dengan variabel Y (minat pasien).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

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

(Husein Umar,2001)

H_a (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_o (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

H_a :Ada pengaruh antara strategi pemasaran dengan minat pasien.

H_o :Tidak ada pengaruh antara strategi pemasaran dengan minat pasien.

b. Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel

terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai (0 < r^2 < 1). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

I.3 HASILDAN PEMBAHASAN

Untuk menadapatkan hasil dalam penelitian ini maka peneliti memulainya dengan terlebih dahulu menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pernyataan kepada responden yakni karyawan yang mewakili beberapa divisi dan strata kerja PT. Lotte Shoping Indonesia Cabang Pekanbaru. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 55 buah kuesioner dengan 9 pernyataan dari setiap variabel. Penelitian ini dilakukan selama 19 hari dari penyebaran sampai pengembalian kuesioner.

Dalam bab ini dijelaskan Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah benar Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan.

I.3.1 Analisis Deskriftip Pengawasan Kerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan karyawan adalah penetapan standar kerja, pengukuran hasil pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan. Apabila faktor-faktor diatas dilakukan oleh atasan dalam melakukan pengawasan maka disiplin kerja karyawan secara tidak langsung akan semakin baik dan dapat meningkat.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat terlihat bahwa dari gabungan beberapa indikator penelitian maka pada variabel pengawasan mempunyai 9 pernyataan, yang digunakan untuk mengukur pengawasan yang akan mendapatkan hasil atau pembahasan tentang bagaimana tanggapan responden di PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru.

I.3.1.1 Penetapan Standar Kerja

Dalam melakukan pekerjaan maka suatu perusahaan melalui seorang atasan yang telah dipercayakan harus membuat penetapan standar kerja yang baik dan efisien, hal tersebut dapat dilakukan melalui uraian tugas yang diberikan jelas dan terperinci, tujuan kerja yang jelas dan mampu mencapai tujuan hal ini bertujuan untuk pencapaian standar kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan yang akan dilakukan dapat terarah dengan baik, dan tentunya hasil yang dicapai dapat

sesuai dengan apa yang diharapkan.

I.3.1.2 Pengukuran / Penilaian Hasil Pekerjaan

Salah satu tugas yang dimiliki oleh seorang atasan adalah tentunya melakukan penilaian pekerjaan yang telah atau sedang dilakukan oleh bawahannya. Hal tersebut dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi oleh karyawan, dan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga *feedback* positif yang didapat oleh perusahaan.

I.3.1.3 Mengoreksi Pekerjaan

Bagian terakhir dari pengawasan yang dilakukan berdasarkan penelitian ini adalah melakukan koreksi terhadap pekerjaan yang telah dinilai. Tindakan koreksi ini bertujuan untuk dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga kesalahan atau penyimpangan tidak terulang kembali yang tentunya dapat mengurangi efektivitas kerja karyawan.

Berikut tabel hasil rekapitulasi dari semua tanggapan responden mengenai variabel pengawasan kerja:

Tabel I.1
Rekapitulasi Tanggapan
Responden Tentang Pengawasan
Kerja Karyawan PT.Lotte
Shopping Indonesia Cabang
Pekanbaru

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2015

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)		
1	Penetapan Standar	16 9,7 % 80	61 36, 9% 244	75 45, 5% 225	13 7,8 % 26	0 0% 0	575	165 100%
2	Pengukuran / penilaian Hasil Pekerjaan	3 1,8 % 15	33 20, 0% 132	116 70, 3% 348	13 7,8 % 26	0 0% 0	521	165 100%
3	Mengoreksi Pekerjaan	5 9,1 % 25	29 17, 5% 116	116 70, 3% 348	14 7,8 % 28	1 0,6 % 1	574	165 100%
Jumlah		24	123	307	40	1	1670	165 100%
Rata-Rata Persentase		8 4,8 %	41 24, 8%	102 3 62, 0%	13, 3 8,1 %	0,3 0,2 %	556,6	165 100%

Berdasarkan penjelasan dari tabel I.1 rekapitulasi tanggapan responden diatas terhadap pengawasan kerja dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawaan sudah cukup sesuai dengan snadar operasional perusahaan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru. Berdasarkan gambaran tersebut dapat dilihat bahwa Penetapan standar kerja memiliki skor yang paling tinggi yaitu 575, yang artinya dengan ditetapkannya standar kerja maka karyawan akan lebih mudah memahami tujuan yang

ingin dicapai oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai standar tersebut.

Tanggapan responden terhadap pengawasan kerja pada karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dikategorikan **Cukup Baik** karena jumlah skor secara keseluruhan dari 9 butir pernyataan adalah sebesar 1670 . Dari kesimpulan diatas maka atasan dan pihak perusahaan harus terus mempertahankan sistem pengawasan yang dilakukan agar dimasa yang akan datang hasil yang diharapkan dapat tercapai lebih baik lagi dan semua berjalan sesuai dengan standar operasinal.

I.3.2 Analisis Deskriptip Disiplin Kerja Karyawan

Selain Pengawasan kerja Disiplin kerja Karyawan juga sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pada bab sebelumnya juga sudah dijelaskan bahwa suatu perusahaan dinilai perlu memperbaiki Disiplin kerja karyawannya terkait dengan ketepatan kerja karyawan yang sangat perlu untuk diawasi. Berdasarkan hal tersebut maka dapat terlihat bahwa dari gabungan beberapa indikator penelitian maka pada variabel disiplin kerja mempunyai 9 pernyataan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan untuk mendapatkan hasil atau pembahasan tentang bagaimana tanggapan responden di PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru. Untuk mengukur disiplin kerja tersebut maka ditentukan beberapa indikator yaitu:

I.3.2.1 Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dengan mematuhi peraturan tentang jam masuk kerja, jam pulang dan pemanfaatan waktu dengan baik.

I.3.2.2 Disiplin Tugas

Dibawah ini kita dapat melihat tabel-tabel tanggapan responden tentang pernyataan yang diberikan oleh peneliti yang memuat pernyataan tentang indikator dari sub variabel yaitu disiplin tugas.

I.3.2.3 Disiplin Tingkah Laku

Sub variabel yang terakhir dari akan pejelasan terkait peneliti jelaskan terkait dengan disiplin kerja adalah Disiplin tingkah laku.

Berikut tabel hasil rekapitulasi dari semua tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja, pada tabel I.2 dibawah ini:

Tabel I.2
Rekapitulasi Tanggapan
Responden Tentang Disiplin Kerja
Karyawan PT.Lotte Shopping
Indonesia Cabang Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah
		SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)		
1	Disiplin Waktu	11 6,6% 55	62 37,5% 248	85 51,5% 255	7 4,2% 14	0 0% 0	572	165 100%
2	Disiplin Tugas	6 3,6% 30	45 27,2% 180	103 62,4% 309	11 6,6% 22	0 0% 0	541	165 100%
3	Disiplin Tingkah Laku	7 4,2% 35	45 27,2% 180	103 62,4% 309	10 6,1% 20	0 0% 0	544	165 100%
Jumlah		24	152	291	28	0	1657	165 100%
Rata-Rata Persentase		8 4,8%	50,6 30,6%	97 58,7%	9,3 5,6%	0 0%	885,6	165 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan penjelasan dari tabel I.2 dapat diketahui pernyataan responden terhadap Disiplin kerja pada karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dikategorikan **Cukup Baik** karena jumlah skor secara keseluruhan dari 9 butir pernyataan adalah sebesar 1657 . Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru sudah Cukup baik. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka atasan dan pihak perusahaan harus terus mempertahankan sistem pengawasan yang dilakukan agar dimasa yang akan datang disiplin kerja karyawan akan semakin baik lagi.

I.3.3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Instrumen uji validitas dilihat dari perbandingan nilai r-tabel dan nilai r-hitung dengan cara df (degree of freedom) = $n-k-1$ pada tingkat kemaknaan 5%. Sedangkan instrument memiliki tingkat uji realibilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang lebih besar dari 0,60.

I.3.3.1 Uji Validitas

Ujivaliditas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung yang merupakan *nilai corrected item – total correlation* $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 55-2 = 53$ (lihat tabel r dengan df 53)= 0,270. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pearson Correlation anatar item dengan skor pertanyaan.

Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,270. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,027$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel I.3
Hasil Uji Validitas
Dengan 55 Responden

Item Pernyataan (Pengawasan Kerja)	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,613	0,270	Valid
P2	0,781	0,270	Valid
P3	0,818	0,270	Valid
P4	0,775	0,270	Valid
P5	0,602	0,270	Valid
P6	0,695	0,270	Valid
P7	0,678	0,270	Valid
P8	0,704	0,270	Valid
P9	0,466	0,270	Valid
Item Pernyataan (Disiplin Kerja)	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,795	0,270	Valid
P2	0,659	0,270	Valid
P3	0,788	0,270	Valid
P4	0,740	0,270	Valid
P5	0,641	0,270	Valid
P6	0,686	0,270	Valid
P7	0,516	0,270	Valid
P8	0,641	0,270	Valid
P9	0,672	0,270	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel Pengawasan Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,270 yang artinya dari masing – masing 9 item pernyataan pada variabel pengawasan kerja (X) dan pada variabel disiplin kerja (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan.

I.3.3.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 55 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.4
Hasil Uji Reliabilitas
Kuisioner Seluruh Variabel
Dengan 55 Responden

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria/Nilai Batas	Keterangan
Pengawasan kerja	0,903	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,905	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS,2015

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel Pengawasan kerja (X) dan variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel pengawasan kerja (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,903 dan dinilai baik sedangkan untuk disiplin kerja (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,905 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

I.3.4 Analisis Regresi Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Lotte Shopping

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 55 responden.

Tabel I.5 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhan
Persamaan Regresi Sederhana :

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14,479	3,361		4,307
	Pengawasan kerja	,534	,113	,543	4,709

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

$$Y = a + bX$$

$$\text{Disiplin kerja} = 14,479 + 0,534X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 14,479. Artinya adalah apabila pengawasan diasumsikan nol (0), maka disiplin kerja bernilai 14,479.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,534. Artinya

adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,534.

I.3.5 Kontribusi Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (Pengawasan Kerja) dapat menjelaskan variabel dependennya (Disiplin Kerja). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.6 : Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,545 ^a	,295	,282	3,7745	2,029

a. Predictors: (Constant), Pengawasan kerja

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel I.16 diketahui nilai R Square sebesar 0,295. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pengawasan kerja terhadap variabel disiplin kerja karyawan adalah sebesar 29,5 %, sedangkan sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dan dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dapat diterima. Dan Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, serta pengawasan kerja memiliki implikasi terhadap disiplin kerja karyawan.

I.3.6 Pengaruh Variabel Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan uji t. Adapun rumus hipotesis statistiknya :

Ho: Pengawasan tidak ada hubungan dengan disiplin kerja

Ha: Pengawasan ada hubungan dengan disiplin kerja. Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel pada taraf signifikan $0,05/2 = 0.025$ dengan derajat kebebasan :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - 2 \\ &= 55 - 2 \\ &= 53 \\ &= 2,006 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah

K : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui t hitung $(4,709) > t$ tabel $(2,006)$ dan Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru.

Tabel I.7 : Hasil Analisis Regresi (uji t)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,904	1	310,904	22,171	,000 ^a
	Residual	743,205	53	14,023		
	Total	1054,109	54			

a. Predictors: (Constant), pengawasan kerja

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari hasil analisis penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Perawat (Kasus Rawat

Inap Ruang VIP Rumah Sakit Umum Daerah Porsea Kab. Toba Samosir Sumatera Utara. Dan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh dan signifikan, karena dari penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh tersebut.

I.4 KESIMPULAN DAN SARAN

I.4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian tersebut, maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pengawasan yang dilakukan oleh PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru terhadap karyawan berdasarkan penelitian ini sudah tergolong cukup baik dan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, ini artinya bahwa pengawasan yang dilakukan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, namun meskipun pengawasan yang dilakukan sudah tergolong baik masih ada juga karyawan yang merasa kurang baik terhadap adanya pengukuran / penilaian hasil pekerjaan yang dilakukan ini terbukti dengan skor tanggapan responden terhadap hal tersebut yang masih rendah.

2. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan baik berupa disiplin waktu, disiplin tugas, dan disiplin tingkah laku sudah cukup baik dan berjalan berdasarkan standar operasional sehingga dapat di pertahankan secara berkelanjutan agar PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru. Namun berdasarkan penelitian tersebut masih ada juga karyawan yang kurang taat terhadap tugas yang diberikan, ini terbukti dengan tingkat tanggapan responden terhadap disiplin tugas yang masih rendah.

I.4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru tergolong sudah cukup baik, walaupun masih ada beberapa yang masih kurang baik dalam pengawasan yang dilakukan atasan menurut karyawan. Akan lebih baik apabila pihak PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dapat meningkatkan dan mengevaluasi pengawasan

yang dilakukan , misalnya atasan harus memperhatikan lagi kebutuhan karyawan dan memberikan motivasi ataupun kelonggaran terhadap karyawan sehingga mereka loyal dan disiplin dalam bekerja diperusahaan tersebut.

2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawannya, misalnya dengan meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan atasan kepada karyawan lebih dikontrol lagi sehingga dapat memberikan hasil yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin.** 2003. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handayaniingrat Suwarno.** 1990. *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*. BPFE-YOGYAKARTA. Yogyakarta
- Handoko T. Hani.** 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit FE UNIVERSITAS GAJAH MADA. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.** 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Julitriarsa, Suprihanto.** 2001. *Manajemen Umum Suatu Pengantar; Edisi Pertama*. BPFE-Yogyakarta.
- Manullang.** 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Moekidjat.** 1995. *Dasar-Dasar Motivasi*. Penerbit umur. Bandung.
- Muklish Podolito.**2007. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Camat Wanggarasi. Kabupaten Pohuwanto*. <http://kim.ung.ac.id/index.php/KIMFEB/article/viewFile/414/393>, diakses tgl 13 Oktober 2014.Jam 11.00 WIB.
- NajaSmileForYou.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja Pegawai* (<http://najasmileforyou.blogspot.com>) dikutip pada 26 September 2014 jam 11.58 WIB.
- Nawawi, Hadari.** 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Riduwan & Sunarto,H.** 2007. *Pengantar Statiska*.Bandung:Alfabeta.
- Rivai, Veithzal.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Murai Kencana. Jakarta.
- Simamora, Henry.** 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Puatsaka. Jakarta.
- Siagian. P. Sondang.** 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian SP.** 1994. *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung.
- Siagian. P. Sondang.** 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono.**2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy.** 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Terry George R, dan Winardi.**1986. *Asas-Asas Manajemen*. Penerbit Graha Ilmu. Bandung.
- Umar Husein.** 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.