



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA PUTRA SOLO

Ina Namora Putri Siregar, Steven Yap, Cathryn Yinarta, Yasti Valen Ginting

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima April 2020

Disetujui Mei 2020

Dipublikasikan Juni 2020

Keywords:

Disiplin Kerja;

Kepemimpinan;

Pengawasan Kerja;

Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 64 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,328, hal ini berarti 32,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kompensasi, promosi jabatan, penghargaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Solo Stabat. Secara simultan Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Solo Stabat.

PENDAHULUAN

PT. Sejahtera Putra Solo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh penurunan

ketelitian karyawan serta ketidaktepatan waktu karyawan dalam bekerja.

Selain pengawasan, faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah disiplin kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja pada perusahaan ini adalah masalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan dan berdampak pada ketidakefektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan. Terjadinya peningkatan keterlambatan karyawan datang ke

kantor. Walaupun adanya sanksi terhadap pelanggaran keterlambatan waktu datang ke kantor, tetapi karyawan tetap melakukan pelanggaran. Hal ini disebabkan karyawan cenderung memiliki disiplin yang rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja.

Permasalahan kepemimpinan adalah pemimpin yang kurang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai seperti berupa pujian, dorongan dan membantu dalam cara maupun informasi agar karyawan dapat mencapai target kerjanya. Pemimpin yang hanya mementingkan laba perusahaan, tanpa peduli dengan kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja dimana tidak memberikan jalan keluar untuk para karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapinya, dan kurangnya kehadiran pimpinan untuk mengikuti jadwal rapat yang ditargetkan sebelumnya sehingga terkadang pimpinan tidak mengetahui perkembangan ataupun permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari meningkatnya kesalahan kerja karyawan.

Pengawasan kerja yang kurang diberikan dalam pemeriksaan hasil pekerjaan karyawan sehingga menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaanya. Alasan terjadinya dikarenakan atasan setiap divisi kerja kurang memberikan pengawasan kerja terhadap hasil kerja karyawan yang biasanya setiap penyelesaian kerja diharuskan permintaan persetujuan atasan, tetapi karena atasan divisi yang

selalu sibuk sehingga tidak lagi memberikan kewenangan permintaan persetujuan dikarenakan takut menghambat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pengawasan kerja yang kurang objektif dan teliti dalam melakukan pengawasan, jadwal pengawasan yang tidak tepat waktu, kurang efisien dan efektifnya sistem pengawasan sehingga menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah penelitian yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo?

TELAAH TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia

dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2013), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, dan ketegasan.

Menurut Sutrisno (2013), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengerahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Handoko (2014), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Darodjat (2015), terdapat lima praktik mendasar pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan unggul yaitu:

1. Pemimpin yang menantang proses.
2. Memberikan inspirasi wawasan bersama.
3. Memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi.
4. Mampu menjadi penunjuk jalan.
5. Memotivasi bawahan.

Menurut Wibowo (2014), tanpa kepemimpinan, maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

Pengertian Pengawasan Kerja

Torang (2013) mengemukakan bahwa pengawasan atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen untuk menjamin keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan program sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak. Siswandi (2011) menjelaskan karakteristik pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya.
3. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personal.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

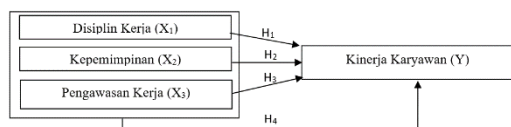
Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Menurut Moehariono (2014), ukuran indikator kinerja berikut ini, yaitu efektif,

efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo.

H₃: Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Putra Solo.

H₄: Disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Suryabrata (2013), penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Zulganef (2013) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner, dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan.
2. Wawancara, dilakukan kepada karyawan pada perusahaan.
3. Studi dokumentasi adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer, meliputi hasil pengisian kuesioner dan wawancara; serta sumber data sekunder, meliputi profil perusahaan, buku, jurnal dan sebagainya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tidak valid

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji

heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, dengan menggunakan grafik histogram yaitu yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik *nomal probability plot*. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov yaitu nilai sig > 0,05 maka berdistribusi normal dan apabila nilai sig < 0,05 maka berdistribusi tidak normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≥ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan melihat grafik Scatterplot dan uji Glejser. Apabila $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium),

bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya), dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Kepemimpinan

X₃ : Pengawasan KERja

a : Konstanta

b_{1,2,3} : Koefisien Regresi

e : *Standard Error*

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:95), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sunyoto (2013), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5 %. Kriteria penelitian

hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013), uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%.

H_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL

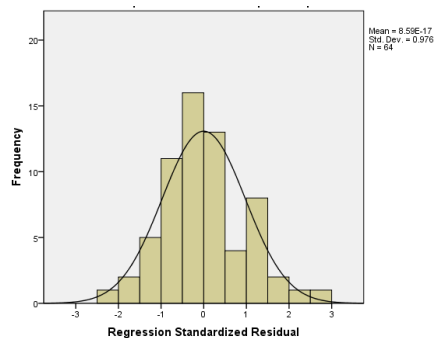
Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasilnya dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji grafik, dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

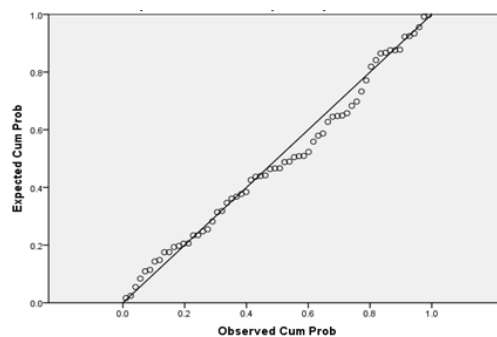
Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data primer diolah, 2020

Gambar 3 adalah grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian Kolmogorov - Smirnov menunjukkan nilai signifikan $0,735 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

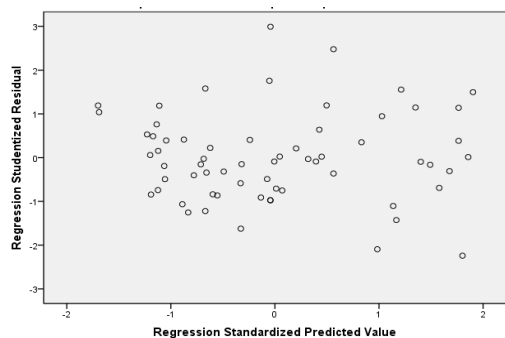
Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel disiplin sebesar $0,820 > 0,1$, kepemimpinan sebesar $0,820 > 0,1$ dan kepuasan kerja sebesar $0,802 > 0,1$

sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas disiplin sebesar $1,172 < 10$, kepemimpinan sebesar $1,219 < 10$ dan pengawasan kerja sebesar $1,248 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan uji Glejser menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas disiplin sebesar $0,964 > 0,05$, variabel bebas kepemimpinan sebesar $0,991 > 0,05$ dan variabel bebas pengawasan kerja sebesar $0,194 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji Glejser dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,881 + 0,247X_1 + 0,231X_2 + 0,171X_3 + e$$

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,881	2,853		1,711	,092
	Disiplin	,247	,088	,314	2,806	,007
	Kepemimpinan	,231	,105	,250	2,193	,032
	Pengawasan	,171	,083	,238	2,059	,044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 4,881 menyatakan bahwa jika variabel bebas disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja tidak ada, atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 4,881 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,247 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,247 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas kepemimpinan sebesar 0,231 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,231 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas pengawasan kerja sebesar 0,171 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap

kenaikan variabel bebas pengawasan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,171 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Nilai koefisien determinasi yaitu diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,328. Hal ini berarti 32,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 67,2% (100% - 32,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kompensasi, promosi jabatan, penghargaan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (11,240) > F_{tabel} (2,76)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,806 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,193 > 2,000$ dan signifikansi yang diperoleh $0,032 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,059 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Putra Solo.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,806 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2013), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan

disiplin kerja yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,193 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,032 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Wibowo (2014), tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk. Pemimpin yang kurang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai seperti berupa pujian, dorongan dan membantu dalam cara maupun informasi agar karyawan dapat mencapai target kerjanya

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,059 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personel. Pengawasan kerja yang kurang diberikan dalam pemeriksaan hasil pekerjaan karyawan sehingga menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan yaitu:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,806 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.#
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,193 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,032 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,059 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (11,240) > F_{tabel} (2,76)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,328. Hal ini berarti 32,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel

bebas yaitu bebas disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 67,2% (100% - 53,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kompensasi, promosi jabatan, penghargaan

Berdasarkan permasalahan yang dibahas sebelumnya adapun saran yang diberikan dalam untuk pihak perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan berupa peningkatan disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja. Bagi peneliti-peneliti berikutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.

Fahmi, Irfan. 2016. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung: Alfabeta.

Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja

Karyawan PT Astra Honda Surabaya. Jurnal.

Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.

Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sutrisno, H. Eddy. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.

_____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Torang, Syamsir. 2016. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.

Wahyuni. 2017. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang. Jurnal.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Zulganef. 2013. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).