

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Akob¹ Rezky Arianty Akob² Indar Bagi Tanga³✉

³Mahasiswa Pascasarjana STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

^{1,2}STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari pengisian kuesioner dan dari dokumen-dokumen perusahaan dengan menggunakan sampel Random Sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar sebanyak 173 responden yang dapat diolah berjumlah 63 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji instrumen, uji hipotesis, uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at Regional Company Makassar Raya Market Makassar City Data collection uses primary data and secondary data obtained from filling out questionnaires and from company documents using random sampling. The population in this study are employees who work at PD. Makassar Raya Market Makassar City as many as 173 respondents who can be processed amounted to 63 respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, instrument testing, classical assumption test. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed positive and significant hypothesis test results. This means that supervision has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and supervision and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Employee Performance.*

Copyright (c) 2021 Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob, Indar Bagi Tanga

✉ Corresponding author :

Email Address : ratulangi199@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Demi kelangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maupun kuantitasnya. Memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan organisasi. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2015).

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan Disiplin Kerja. Pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Handoko, 2015). Diukur dengan indikator yaitu penetapan standar, pengukuran kinerja dan target perusahaan. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi (Moekijat, 2014). Tanpa pengawasan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Handoko, 2015).

Selain itu, Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Diukur dengan indikator yaitu tujuan dan kemampuan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Abdurrahmat, 2015). Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Diukur dengan indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, keandalan dan kemampuan bekerja sama. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Faktor lain yang turut menentukan suatu perusahaan sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pengawasan dan disiplin kerja (Arsyenda, 2017).

Keterkaitan atau hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari pendapat Handoko (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana pengawasan akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya. Pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan atau prestasi kerja yang dapat dicapainya.

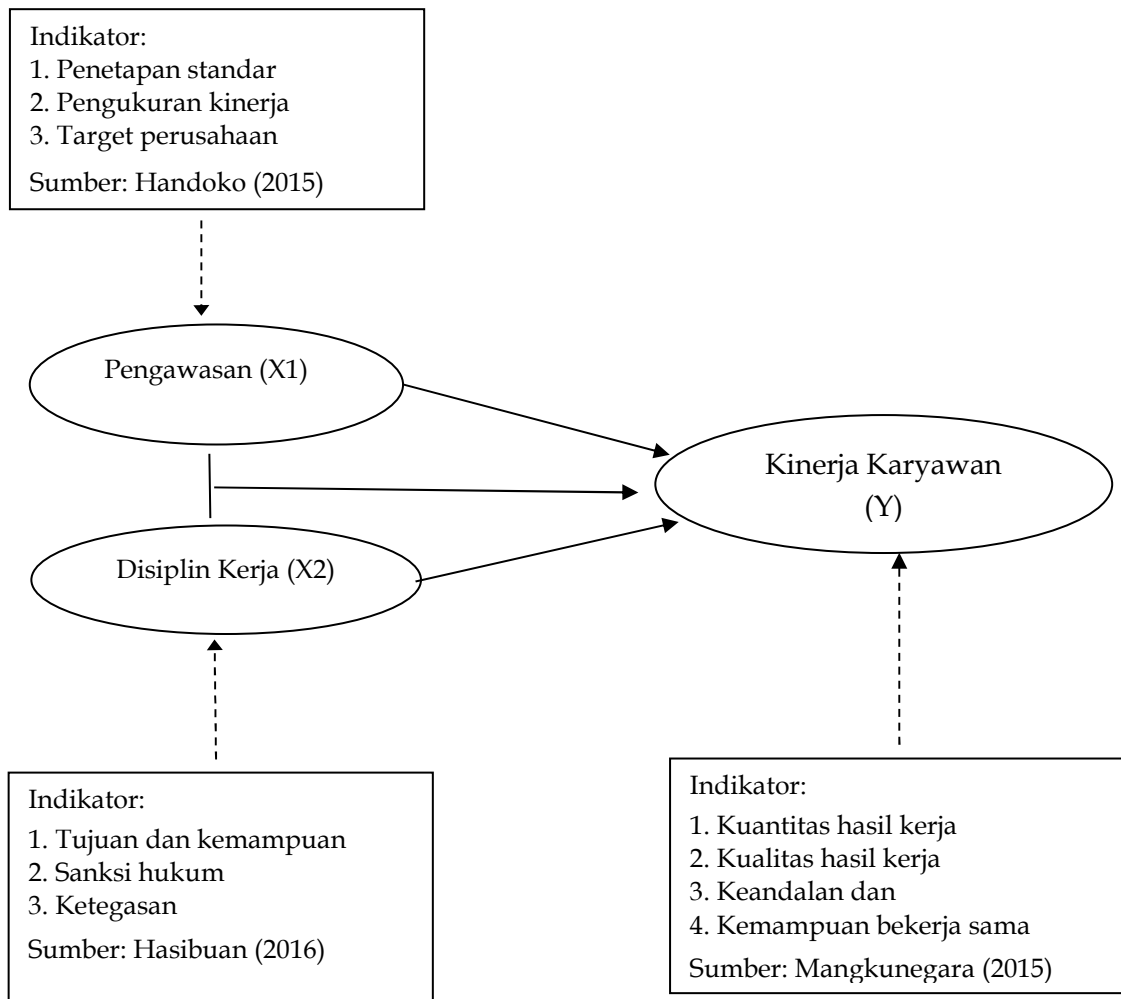
Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Arianto (2015), melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Mataram. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Labudo (2016), melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Solar Sakti di Sriwijaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengawasan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2017), melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang. Hasil penelitian yang membuktikan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti tersebut didukung oleh penelitian Arsyenda (2017), melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tambang Batu Bara di Palembang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksamaan temuan dalam menjelaskan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada penelitian Trisnowati (2017) dan Arsyenda (2017) menjadi alasan peneliti untuk memilih variabel pengawasan dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena hal tersebut merupakan hal menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Perusahaan Daerah Pasar Raya Makassar, Merupakan suatu kesatuan produksi yang bersifat memberi jasa, menyelenggarakan kemanfaatan umum dan menumpuk pendapatan. Perusahaan Daerah Pasar Raya Makassar dipimpin oleh suatu Direksi yang jumlah dan susunan karyawan yang beragam. Fenomena yang terjadi pada PD Pasar Makassar Raya, Kinerja pegawai PD Pasar perlu dievaluasi karena PD Pasar tidak pernah untung karena biaya operasionalnya lebih besar dibandingkan pendapatan yang diperoleh di mana Belanja pegawai lebih tinggi dari pendapatan. Disisi lain banyak pegawai kurang disiplin yang hanya datang absen lalu pulang. (Sulsel.Suara.com, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengawasan dan disiplin kerja (Arsyenda, 2017). Pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Handoko, 2015). Diukur dengan indikator yaitu penetapan standar, pengukuran kinerja dan target perusahaan. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi Moekijat (2014). Tanpa pengawasan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Handoko, 2015). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Diukur dengan indikator yaitu: Tujuan dan kemampuan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, dimana disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai atau prestasi kerja yang dapat dicapainya Hasibuan (2016). Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal Abdurrahmat (2015). Hal ini didukung pernyataan empiris dari Trisnowati (2017) dan Arsyenda (2017), bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.



Gambar 1. Model Penelitian

- H1:** Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.
- H2:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.
- H3:** Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengetahui dan mampu menjelaskan karakteristik dan hubungan variabel yang diteliti (Sakaran, 2009). Penelitian ini mengambil data dengan menyebar kuesioner kepada 63 orang karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas,

reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji-f) dan uji parsial (uji-t) (Sugiyono, 2010).

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- a : konstanta
- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Pengawasan
- X2 : Disiplin Kerja
- b1-b2 : Koefisien regresi (parameter)
- e : Standar error (variabel pengganggu)

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Tanggapan responden terhadap hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Keandalan 4. Kemampuan bekerja sama	Mangkunegara (2015:67)
Pengawasan (X1)	Tanggapan responden terhadap keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan oprasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.	5. Penetapan standar 6. Pengukuran kinerja 7. Target Perusahaan	Handoko (2015:126)
Disiplin Kerja (X2)	Tanggapan responden terhadap kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	8. Tujuan kemampuan 9. Sanksi hukum 10. Ketegasan	Hasibuan (2016:193)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengumpulan data dan responden telah mengisi kuesioner atas pertanyaan dan pernyataan yang diberikan. Adapun hasil analisis data menggunakan bantuan estimasi software smartPLS adalah sebagai berikut: Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 kuesioner yang dilaksanakan pada bulan juni 2021.

Tabel 2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner yang disebar	63	100
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	63	100
3	Jumlah kuesioner yang cacat	0	0

4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	63	100
---	------------------------------------	----	-----

Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 (71,4%) perempuan berjumlah 18 orang (28,0%). Responden dengan umur lebih dari 21 tahun sebanyak 12 pegawai (19,0%) umur 21 - 25 tahun sebanyak 15 karyawan (23,0%), umur 26 - 30 tahun sebanyak 19 karyawan (30,2%), umur 31 - 35 tahun sebanyak 9 karyawan (14,3%) dan umur 36 - 40 tahun sebanyak 8 karyawan (12,7%). Tingkat pendidikan responden untuk SMU sebanyak 6 karyawan (9,5%), Diploma (D3) sebanyak 13 karyawan atau Strata Satu (S1) sebanyak 28 pegawai atau 62,0% responden, dan Srata Dua (S2) sebanyak 9 karyawan (14,3%). Masa kerja lebih > 1 tahun sebanyak 21 karyawan (33,0%) lebih < 1 tahun sebanyak 42 karyawan (66,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini masa kerja lebih < dari 1 tahun sebanyak 42 pegawai atau 66,6% responden.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan nilai corrected item total correlation diatas dari 0,30.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R Standar	Keterangan
Pengawasan (X1)	X1.1	0,866	0,30	Valid
	X1.2	0,831	0,30	Valid
	X1.3	0,866	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,875	0,30	Valid
	X2.2	0,899	0,30	Valid
	X2.3	0,694	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,812	0,30	Valid
	Y2	0,777	0,30	Valid
	Y3	0,610	0,30	Valid
	Y4	0,840	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 3 variabel yang diteliti yakni pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan jumlah item sebanyak 10 item pernyataan yang diajukan, nampak bahwa semua item pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai corrected item total correlation yang sudah di atas dari 0,30. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisiten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik alpha cronbach's, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian seperti yang ada pada tabel 4, menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variable penelitian ini mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Pengawasan	0,815	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,738	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,755	0,60	Reliabel

Selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan statistic non-parametrik kolmogorov-smimov test. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai propabilitas (asym sign) lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0,05). Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai propabilitas (asympt.sign) kolmogorov-smimiov test yang diperoleh sebesar 0,191, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian regresi untuk pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilanjutkan.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smimov Test)**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.11364305
Most Extreme Differences	Absolute		.100
	Positive		.100
	Negative		-.053
Test Statistic			.100
Asymp. Sig. (2-tailed)			.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai variance inflation factor lebih kecil dari 10, maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan tabel 6, nilai tolerance variabel pengawasan sebesar 0,387 dan disiplin kerja sebesar 0,387 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF variabel pengawasan sebesar 2,581 dan disiplin kerja sebesar 2,581 lebih kecil dari 10,0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	Pengawasn (X1)	.387	2.581
	Disiplin kerja (X2)	.387	2.581

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Menurut Ghozali (2016;134) uji heterokendastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heterokendastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokendastisitas atau tidak terjadi heterokendastisitas. Untuk melihat adanya heterokendastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic. Jika sig. 2-tailed < 0,05 maka terjadi heterokendastisitas. Jika sig. 2-tailed > 0,05 maka tidak terjadi heterokendastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.795
Pengawasan (X1)	.401
1 Disiplin Kejra (X2)	.426

a. Dependent Variable: hetero

Berdasarkan hasil output pada tabel 7, variabel pengawasan memiliki nilai sig 0,401 > 0,05, dan variabel disiplin kerja memiliki nilai sig 0,426 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menjawab masalah dan sekaligus menguji hipotesis. Analisis statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan alat statistik regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$$Y = 1,298 + 0,185 + 0,503$$

Nilai konstanta (α) =1,298, artinya bahwa dengan menganggap variabel pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) konstan, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,298 satuan. Penambahan nilai variabel pengawasan (X1) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Penambahan nilai variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,503 satuan dengan asumsi ariabel lain tetap.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependen).

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.298	.241		5.395	.000
	X1	.198	.085	.249	2.320	.024
	X2	.503	.084	.646	6.019	.000

a. Dependent Variable: Y

Variabel pengawasan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,320 dengan nilai signifikansi 0,024, tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) = n-k-1 (pada penelitian ini df = 63-2-1 = 60). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2,239 > 2,000) dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 (0,024 < 0,05) maka arti secara statistik bahwa hipotesis nol satu (H01) ditolak dan hipotesis alternatif satu (Ha1) diterima. Artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 6,019 dengan nilai signifikansi 0,000, tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) = n-k-1 (pada penelitian ini df = 63-2-1 = 60). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (6,0199 > 2,000) dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 (0,000 < 0,05) maka arti secara statistik bahwa hipotesis nol dua (H0) ditolak dan hipotesis alternatif dua (Ha2) diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara simultan/bersama-sama untuk menguji positif dan signifikan pengaruh variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.186	2	1.093	81.919	.000 ^b
	Residual	.801	60	.013		
	Total	2.987	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) dengan uji pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 5.17 di atas, hasil pengujian F yang dilakukan diperoleh Fhitung sebesar 81,919, sedangkan Ftabel sebesar 3,150 dengan derajat bebas (df) = n-k-1 (pada penelitian ini df = 63-2-1 = 60), tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan Fhitung sebesar 81,919 > Ftabel sebesar 3,150 dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% (0,05), arti secara statistik bahwa hipotesis nol tiga (H03) ditolak dan hipotesis alternatif tiga (Ha3) diterima. Artinya pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai

variabel dependen. Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.723	.11552

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 10, nilai R Square (R^2) yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,732 atau 73,2%. Hal ini berarti bahwa sebesar 73,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja. Adapun 26,8% (100% - 73,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengawasan sejalan dengan kinerja karyawan, jika pengawasan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa pengawasan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya dengan adanya pengawasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Faktor lain yang turut menentukan suatu perusahaan sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengawasan dan disiplin kerja (Arsyenda, 2017). Penelitian ini juga didukung oleh Arsyenda (2017), yang menemukan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa disiplin kerja sejalan dengan kinerja karyawan, jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Faktor lain yang turut menentukan suatu perusahaan sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengawasan dan disiplin kerja (Arsyenda, 2017). Penelitian ini juga didukung oleh Trisnowati (2017), yang menemukan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja sejalan dengan kinerja karyawan, jika pengawasan dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Kota Makassar. Jika pengawasan dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya apabila pengawasan dan disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dari banyaknya responden memilih skor 5 yaitu sangat setuju, skor 4 yaitu setuju, skor 3 yaitu netral, skor 2 yaitu tidak setuju dan skor 1 yaitu sangat tidak setuju. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Faktor lain yang turut menentukan suatu perusahaan sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengawasan dan disiplin kerja (Arsyenda, 2017). Penelitian ini juga didukung oleh Trisnowati (2017), yang menemukan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independent, yaitu Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar, Maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independent, yaitu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD, Pasar Makassar Raya Kota Makassar hal ini maka dinyatakan hipotesis ketiga diterima.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pihak pimpinan perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan judul yang sama, sebaiknya dilengkapi dengan wawancara, dan penggantian teknik pengambilan sampel penelitian, serta dilakukan perubahan dalam pemilihan alternatif jawaban pada kuesioner sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan penelitian

Referensi :

- Abdurrahmat, Fathoni. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Arianto, Agung. (2015). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Cabang Mataram. *Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*.2 (1) 77-113.
- Arsyenda, Yoga. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tambang Batu Bara Di Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*.11 (2).
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi III, Liberty.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Labudo, Yusritha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Solar Sakti di Sriwijaya. *Jurnal Emba*.1 (3) 55-62.
- Madenan. (2015). *Administrasi Perkantoran Modern*, Penerbit PD Radya Indonesia : Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perilaku dan Budaya Kerja*. Cetakan Keiga. Malang :Penerbit, Remaja Rosda Karya.
- Manullang M. (2014). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberty.
- Moekijat. (2014). *Penilaian Pekerjaan Untuk Menentukan Gaji & Upah*. Bandung : Cetakan Keiga. Mandar Maju.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2014). *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad S. (2016). *Sistem Manajeme Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma. (2015). *Research Methods For Business*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simamora H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Soeprihanto, John. (2015). Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. (2017). Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. (2015). Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Supadi. (2015). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta : UII Press.
- Trisnowati, Juni. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang. Jurnal Riset Akuntansi. Manajemen dan Ekonomi. 2 (1) 77 -113.