

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS

GANESHA

ISSN : 2579 - 4922

VOLUME 1, NOMOR 1, APRIL 2017

**Ideologi Utama Dalam Ekonomi Politik Global
Antara Merkantilisme Dan Liberalism
Dr. Erna Widodo, SS., MM**

**Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Graha Ismaya Jakarta
Farmen Rizal, SE., MM**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. David Roy Indonesia
Farhat Abas, SE., MM**

**Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen
Serta Dampaknya Pada Loyalitas Konsumen
PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk
Achmad Mulyana, SE., MM**

**Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja :
Suatu Pendekatan Konsep
H. Abd. Salam, SE., M.Pd**

**Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia
Dr. Warsono, SE., M.Pd**

**Hubungan Kompetensi Kerja Dengan Organisasi Pembelajaran
Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA**

**Perkembangan Hukum Bisnis Indonesia
Fahri, SH., MH., MM**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA
Volume 1, Nomor 1, April 2017

Diterbitkan oleh : STIE GANESHA PRESS

EDITORIAL

Penanggung Jawab : Dr. Warsono, M.Pd

Redaksi Pelaksana : Fahri, SH., MM., MH
Abdul Kohar, S.Pd., M.Pd
Fuad Gagarin, SE., MM

Editor : Dr. Ir. Sugeng Prayetno, SE.,MM
Dr. Ir. Agus Hariyadi, MM

Penyunting : Hendra Permadi, ST, MM

Mitra Bestari : Dr. Erna Widodo, MM
Achmad Mulyana, SE., MM

Layout & Desain : Devan Rizaldi, S.Kom

Administrasi Umum : M. Tafsiruddin, M.Kom
Slamet Rudjito, SE., MM
Amir Hamzah, SH.I., MM

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : majalah.ganesha@yahoo.com
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan November)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

Pengantar

Sidang Pembaca yang terhormat,

Pada volume pertama nomor pertama di bulan April tahun 2017 disajikan 8 artikel. Pokok-pokok persoalan yang dibahas dalam majalah ilmiah edisi ini, cukup bervariasi mencakup pokok-pokok persoalan manajemen.

Artikel pertama membahas ideologi utama dalam ekonomi politik global antara merkantilisme dan liberalism. Pada artikel kedua dibahas mengenai pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta. Pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia kami ulas di artikel ketiga. Artikel keempat membahas pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen serta dampaknya pada loyalitas konsumen PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Artikel kelima mengulas hubungan kepemimpinan, budaya, strategi dan kinerja sebagai suatu pendekatan konsep, pengaruh globalisasi terhadap manajemen sumber daya manusia kami ulas di artikel ke enam. Artikel ketujuh membahas hubungan kompetensi kerja dengan organisasi pembelajaran, terakhir sebagai penutup artikel kedelapan kami bahas mengenai perkembangan hukum bisnis di Indonesia.

Sidang Pembaca yang terhormat,

Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan pada para penulis yang telah memberikan karyanya. Semoga tulisan-tulisan yang disajikan memberikan manfaat dan kontribusi kepada para pembaca. Selain itu, tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penerbitan ini, semoga persaudaraan kita semua tetap terjaga. Amin.

Salam Redaksi

DAFTAR ISI
MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
GANESHA
Volume 1, Nomor 1, April 2017

Pengantar dari Redaksi	i
Daftar Isi	ii
Ideologi Utama Dalam Ekonomi Politik Global Antara Merkantilisme Dan Liberalism Dr. Erna S Widodo, SS, MM	1 - 12
Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Ismaya Jakarta Farmen Rizal, SE., MM	13 - 26
Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. David Roy Indonesia Farhat Abas, SE., MM	27 - 37
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Serta Dampaknya Pada Loyalitas KONsumen PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Achmad Mulyana, SE., MM	38 - 52
Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi Dan Kinerja : Suatu Pendekatan Konsep H. Abd. Salam, SE., M.Pd	53 - 65
Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Dr. Warsono, SE., M.Pd	66 - 75
Hubungan Kompetensi Kerja Dengan Organisasi Pembelajaran Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA	76 - 88
Perkembangan Hukum Bisnis Indonesia Fahri, SH., MH., MM	89 - 97
Panduan Untuk Penulis	98 -101

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAHA ISMAYA JAKARTA**

Farmen Rizal, SE, MM
Dosen STIE Ganesha Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Graha Ismaya Jakarta dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah Metode analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini serta hubungan antara disiplin, pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta sebanyak 77 responden. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta sebesar 8,8%, dan terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta sebesar 50,69%. Serta terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin, pengawasan kerja, kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Graha Ismaya Jakarta with the aim to know and analyze the influence of discipline and work supervision on employee performance at PT. Graha Ismaya Jakarta. In this research, data analysis method used is descriptive analysis method percentage and multiple linear regression analysis is used to study the variables that exist in this research and the relation between discipline, work supervision and employee performance. Samples taken in this research are employees of PT. Graha Ismaya Jakarta as many as 77 respondents. From the research results can be seen that There is a partial influence between the discipline of work on employee performance in PT. Graha Ismaya Jakarta at 8.8%, and there is a partial influence between work supervision on employee performance in PT. Graha Ismaya Jakarta amounted to 50.69%. And there is influence simultaneously between work discipline and work supervision on employee performance at PT. Graha Ismaya of 65% while the remaining 35% is influenced by other factors not studied in this study.

Key words: discipline, work supervision, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu) ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan (Abdurrahmat, 2006:21). Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006:5). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006:339). Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja (Simamora, 2006:338). Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Di dalam penelitian ini hanya difokuskan pada faktor disiplin dan pengawasan kerja. Secara teori jika disiplin dan pengawasan kerja dapat berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan baik pula.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko, 2001:208). Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Siagian (2008:305) berpendapat bahwa 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 karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan didalam perusahaan. Pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua pengelola perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:242) mengatakan bahwa pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Hani Handoko, 2003 :366), apabila hal ini terjadi otomatis akan merugikan perusahaan.

PT. Graha Ismaya yang beralamat di Jalan Sultan Iskandar Muda Kav 24 Jakarta, ini merupakan suatu perusahaan distribusi dan trading dibidang farmasi, alat kesehatan, *consumer goods* dan agri bisnis. Berdasarkan *survey* awal, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga menerapkan pendisiplinan karyawan. Pendisiplinan karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta pada dasarnya sudah baik, seperti memberikan keteladanan pimpinan yang baik kepada para karyawannya, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat waktu, perusahaan memberikan gaji tambahan apabila ada pekerjaan diluar jam kerja (lembur) serta memberikan sanksi hukuman yang sesuai bagi para pelanggar.

Pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Kedisiplinan tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, kedisiplinan karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan perusahaan.

PT. Graha Ismaya Jakarta telah melakukan beberapa kali perubahan struktur organisasi, dengan adanya perubahan struktur organisasi yang baru diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara mendesain ulang pekerjaan dan perombakan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan. Penempatan karyawan

pada PT. Graha Ismaya Jakarta pada dasarnya sudah baik, karena sudah mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga pimpinan akan lebih mudah untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan karena para karyawan mendapatkan tempat sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan.

Menurut Direktur Keuangan dan SDM selain melaksanakan pendisiplinan karyawan yang baik, meningkatkan kinerja karyawan juga harus memperhatikan tentang pengawasan kerja. Pengawasan kerja dapat diwujudkan dalam hal, seperti menetapkan standar untuk mengukur kinerja karyawan, pimpinan memberikan peringatan yang tegas apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan, pengawasan dilakukan setiap hari sehingga karyawan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh. Selain itu, juga memberikan berbagai macam tunjangan seperti tunjangan hari raya (THR), asuransi kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil kerja merupakan tolok ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kenyataan adanya kinerja yang baik dibuktikan dengan adanya data kehadiran karyawan dimana data tersebut penurunan karyawan yang melakukan kemangkiran dan keterlambatan.

Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Di samping itu disiplin dan pengawasan kerja yang maksimal sudah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Pendisiplinan terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Pimpinan juga melakukan pengawasan yang tinggi ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya serta selalu memberikan solusi apabila karyawan melakukan penyimpangan dan mengalami kesulitan dalam bekerja. Berdasarkan teori yang ada apabila karyawan telah melakukan disiplin kerja yang baik dan pengawasan yang tinggi telah dilakukan oleh pimpinan menghasilkan kinerja yang baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta?
2. Adakah pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta?

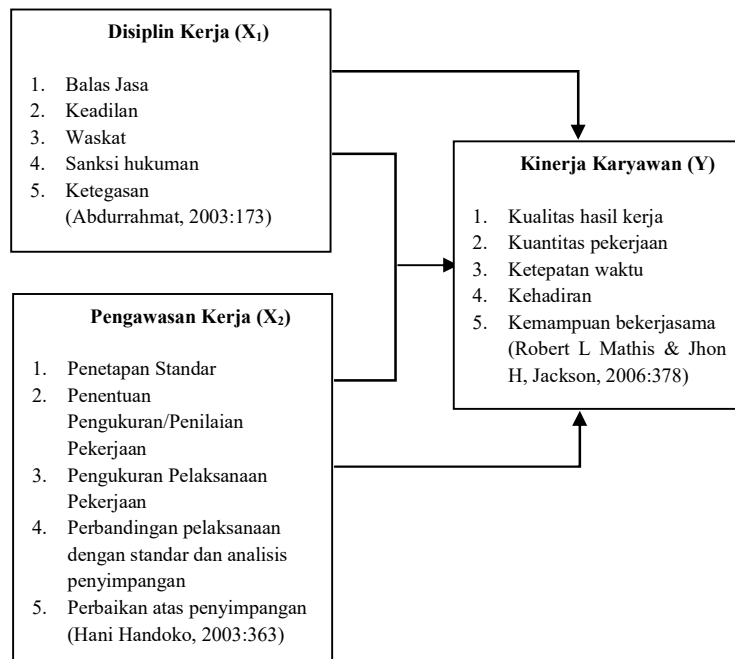
3. Adakah pengaruh disiplin dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta.
- H2 : Ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta.
- H3 : Ada pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012: 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta yang berjumlah 340 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Cluster Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara pengelompokan (Suharsimi, 2006:142). Alasan digunakan teknik *Cluster Random Sampling* ini dikarenakan pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya terdiri dari 1 kelompok (*cluster*) dan diambil secara acak. Tiap item (individu) didalam kelompok yang terpilih akan diambil sebagai sampel. Cara ini dipakai bila populasi dapat dibagi dalam kelompok-kelompok dan setiap karakteristik yang di pelajari ada dalam setiap kelompok. Berdasarkan perhitungan didapat sampel sebanyak 77 responden dari jumlah total karyawan sebanyak 340 karyawan.

Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta. Indikator dari kinerja menggunakan teori dari Robert L. Mathis Dan John H. Jackson (2006:378) antara lain:

1. Kualitas hasil pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dinyatakan dengan simbol X, yaitu terdiri dari disiplin dan pengawasan kerja.

1. Disiplin (X1)

Indikator dari disiplin menggunakan teori dari Abdurrahmat (2006:173) antara lain:

- a) Balas jasa
- b) Keadilan
- c) Waskat
- d) Sanksi hukuman
- e) ketegasan

2. Pengawasan Kerja (X2)

Indikator dari pengawasan menggunakan teori dari Hani Handoko (2003:363) antara lain:

- a) Penetapan standar
- b) Penentuan pengukuran/ penilaian pekerjaan
- c) Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- d) Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
- e) Perbaikan atas penyimpangan

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1 dan X2), sehingga persamaan regresi dengan menggunakan rumus Sugiyono (2006, 275) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = penafsiran variabel dependen (kinerja karyawan)

X1 = Variabel independen 1 (disiplin)

X2 = Variabel independen 2 (pengawasan kerja)

a = Nilai konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel independen 1

b2 = Koefisien regresi variabel independen 2

e = Error

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (disiplin dan pengawasan kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima (*variance* sama)
 - b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (*variance* berbeda)
2. Uji F (Uji Simultan)
- Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen (disiplin dan pengawasan kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ dan $df (k:n-k-1)$. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :
- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

HASIL PENELITIAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kategori Variabel Kinerja Karyawan

Interval Skor	Interval	Kriteria
4204,2 – 5005	$84\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi
3403,4 – 4204,2	$68\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi
2602,6 – 3403,4	$52\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	Cukup
1801,8 – 2602,6	$36\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah
1001 – 1801,8	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah

Hasil penelitian tentang kinerja karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta pada lampiran diperoleh skor total sebesar 4020, berdasarkan kategori kinerja karyawan pada tabel termasuk kategori tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total = 4020, skor maksimal = 5005, jadi Deskriptif Persentase (DP) = skor total : skor maksimal $\times 100\% = 4020 : 5005 \times 100\% = 80,32\%$. Hasil penelitian tentang kinerja karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta pada perhitungan di atas diperoleh hasil 80,32% dan berdasarkan kategori variabel kinerja karyawan pada tabel 4.1 termasuk kategori tinggi.

2. Disiplin (X1)

Kategori Variabel Disiplin

Interval Skor	Interval	Kriteria
4204,2 – 5005	$84\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi
3403,4 – 4204,2	$68\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi
2602,6 – 3403,4	$52\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	Cukup
1801,8 – 2602,6	$36\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah
1001 – 1801,8	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah

Hasil penelitian tentang disiplin PT. Graha Ismaya Jakarta pada lampiran diperoleh skor total sebesar 3760, berdasarkan kategori disiplin pada tabel termasuk kategori tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total = 3760, skor maksimal = 5005, jadi Deskriptif Persentase (DP) = skor total : skor maksimal $\times 100\% = 3760 : 5005 \times 100\% = 75,12\%$. Hasil penelitian tentang disiplin PT. Graha Ismaya Jakarta pada perhitungan di

atas diperoleh hasil 75,12% dan berdasarkan kategori variabel disiplin pada tabel 4.7 termasuk kategori tinggi.

3. Pengawasan Kerja (X2)

Kategori Variabel Pengawasan Kerja

Interval Skor	Interval	Kriteria
3880,8 – 4620	$84\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi
3141,6 – 3880,8	$68\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi
2402,4 – 3141,6	$52\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	Cukup
1663,2 – 2402,4	$36\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah
924 – 1663,2	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah

Hasil penelitian tentang pengawasan kerja PT. Graha Ismaya Jakarta pada lampiran diperoleh skor total sebesar 3600, berdasarkan kategori pengawasan kerja pada tabel termasuk kategori tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total = 3600, skor maksimal = 4620, jadi Deskriptif Persentase (DP) = skor total: skor maksimal x 100% = $3600 : 4620 \times 100\% = 77,92\%$. Hasil penelitian tentang pengawasan kerja PT. Graha Ismaya Jakarta pada perhitungan di atas diperoleh hasil 77,92% dan berdasarkan kategori variabel pengawasan kerja pada tabel 4.13 termasuk kategori tinggi.

4. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.592	4.112		2.089
	Disiplin	.244	.091	.210	2.680
	Pengawasan	.678	.078	.685	8.727

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,592 + 0,244X_1 + 0,678X_2$$

Persamaan diatas mengandung makna :

1. Konstanta sebesar 8,592. Jika variabel disiplin dan pengawasan kerja sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan adalah 8,592.
2. Nilai koefisien disiplin sebesar 0,244 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,244 jika nilai dari variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien pengawasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,678 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk pengawasan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,678 jika nilai dari variabel lain tetap.

5. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.592	4.112		2.089	.040
	Disiplin	.244	.091	.210	2.680	.009
	Pengawasan	.678	.078	.685	8.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin diperoleh t hitung sebesar 2,680 dengan nilai signifikansi 0,009 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa H_1 yang berbunyi ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pengawasan kerja diperoleh t hitung sebesar 8,727 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa H_2 yang berbunyi ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta diterima.

6. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1989.208	2	994.604	71.494	.000 ^a
	Residual	1029.467	74	13.912		
	Total	3018.675	76			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh F hitung = 71,494 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa H_3 yang berbunyi ada pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Ismaya Jakarta diterima.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Simultan

Secara simultan didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,650. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta adalah sebesar 65% sedangkan sisanya yaitu sebesar 35%, menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model sebesar 35%.

Parsial

Secara parsial didapat nilai *Correlations Partial* dari variabel disiplin sebesar 0,297 dan variabel pengawasan kerja sebesar 0,712, sehingga besarnya pengaruh (R^2) disiplin terhadap kinerja karyawan adalah $(0,297)^2 = 0,088$ atau 8,8%, sedangkan besarnya pengaruh (R^2) pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $(0,712)^2 = 0,5069$ atau 50,69%.

PEMBAHASAN

Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut **$Y = 8,592 + 0,244X_1 + 0,678X_2$** . Artinya konstanta sebesar 8,592 bahwa dengan kata lain jika variabel disiplin dan pengawasan kerja sama dengan nol maka besarnya kinerja 8,592, sedangkan koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,244 bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar satu skor akan diikuti kenaikan kinerja jika nilai variabel pengawasan kerja tetap dan koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,678 bahwa setiap peningkatan pengawasan kerja sebesar satu skor akan diikuti kenaikan kinerja jika variabel disiplin tetap. Hasil uji hipotesis dengan uji F regresi memperoleh F hitung sebesar 71,494 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *t hitung* 2.680 dengan nilai signifikansi 0,009, dengan demikian signifikansi $(0,009) < (0,05)$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil persentase yang digunakan pada disiplin berada dalam kriteria tinggi yaitu balas jasa sebesar 78,57%, keadilan sebesar 73,93%, sanksi hukuman sebesar 74,28% dan ketegasan sebesar 81,03% tetapi ada yang menunjukkan nilai rendah yaitu waskat (pengawasan melekat) sebesar 70,90% meskipun termasuk dalam kriteria tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Graha Ismaya Jakarta sebenarnya sudah melakukan penerapan kedisiplinan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, misalnya dengan melakukan pengawasan yang ketat oleh pimpinan, memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan mengabsen setiap karyawan yang masuk kantor, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang mangkir saat jam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Agar mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan suatu pengawasan yang baik pula. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} 8.727 dengan nilai signifikansi 0,000, dengan demikian signifikansi $(0,000) < (0,05)$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil persentase yang digunakan pada pengawasan kerja berada dalam kriteria tinggi yaitu penetapan standar sebesar 77,27%, penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan sebesar 80,25%, pengukuran pelaksanaan pekerjaan sebesar 80,43% dan perbaikan atas penyimpangan sebesar 75,93% tetapi ada yang menunjukkan nilai rendah yaitu perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan sebesar 75,45% meskipun termasuk dalam kriteria tinggi.

Penerapan pengawasan kerja pada PT. Graha Ismaya Jakarta sudah cukup baik, dibuktikan dengan rutin memonitor dan mengontrol hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan dan kepala bagian tiap-tiap unit kerja namun kenyataannya ada beberapa karyawan yang belum mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun pengaruh disiplin dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Ismaya Jakarta bisa dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dan didapat nilai sebesar 0,650. Hal ini menunjukan bahwa disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 65% dan 35% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang lain selain variabel disiplin dan pengawasan kerja.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya disiplin dan pengawasan kerja, maka manajemen harus memonitor kinerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil penjualan, rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya.

Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance* rendah. Jadi kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, jika kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi tersebut tergolong kurang baik maka untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal akan terasa sangat sulit, terlebih lagi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini perlu mendapat perhatian dari organisasi agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang seoptimal mungkin. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti disiplin dan pengawasan kerja dapat ditempuh untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 8,8%.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya Jakarta. Besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,69%.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Ismaya sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

1. Pimpinan PT. Graha Ismaya Jakarta diharapkan dapat menerapkan waskat (pengawasan melekat) yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap para karyawannya.
2. Pimpinan PT. Graha Ismaya Jakarta diharapkan dapat selalu mengontrol dan membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir, dengan cara menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan perusahaan, hal ini bertujuan untuk menganalisis apabila terjadi penyimpangan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, Mark. *Employee Performance and Discipline Problems : A New Approach*. Industrial Relations Centre Queen's University Kingston. Ontario Canada. 2002
- Ali, Muhammad. 1987. *Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung : Angkasa
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta

- Aritonang, Keke T. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABURAN Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur, No. 04/Th. IV/Juli 2005
- As'ad, Moh. 2004. *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- _____, 2003. *Manajemen Sumber edisi 2* : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama