

## PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC POWERINDO DI KOTA BATAM

EFFECT OF WORK SUPERVISION AND EMPLOYEE DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CENTRIC POWERINDO IN BATAM CITY

Harianto<sup>1</sup>, Asron Saputra<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam<sup>1,2</sup>  
e-mail: pb16091285@upbatam.ac.id

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan metode eksplanatori digunakan sebagai desain penelitian. Dua jenis variabel bebas digunakan dalam penelitian ini yaitu: pengawasan kerja, disiplin pekerjaan dan satu variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sampel data dalam penelitian ini adalah 102 responden yang telah bekerja di perusahaan. Analisis Regresi Berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig  $0,000 < 0,05$ , disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini, diterima. Sedangkan hasil hipotesis ke-2 ditunjukkan oleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig  $0,000 < 0,05$ , disimpulkan bahwa hipotesis ke-2 dalam penelitian ini, diterima. Hipotesis ke-3 dalam penelitian ini ditunjukkan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig  $0,000 < 0,05$ , disimpulkan bahwa hipotesis ke-3 dalam penelitian ini, diterima. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract:** *The purpose of this research is to analyse works supervision discipline of works towards employee's performance. Collecting data in this research are using questioner and explanatory were used as a design research. Two kind independent variables were used in this research namely: works supervision, discipline of works and one dependent variable used in this research was employee's performance.. Data sample in this research gathered from 102 respondent who had been working at the enterprise. Multiple Regression Analysis were used in this research. Result in detail of this research, shown that, works supervision influenced positively and significantly to employee's performance., it could be proved with the probability of Sig  $0.000 < 0.05$ , concluded that 1<sup>st</sup> hypothesis in this research, accepted. Whereas result of 2<sup>nd</sup> hypothesis shown by discipline of works influenced positively and significantly to employee's performance, this could be proved with the probability of Sig  $0.000 < 0.05$ , concluded that 2<sup>nd</sup> hypothesis in this research, accepted. 3<sup>rd</sup> Hypothesis in this research shown by works supervision and discipline of works had influenced positively and significantly to employee's performance. This could be proved with the probability of Sig  $0.000 < 0.05$ , concluded that 3<sup>rd</sup> hypothesis in this research, accepted. Conclusion gathered on this research are works supervision has significantly impact to employee's performance, discipline of works has significantly impact to employee's performance, works supervision and discipline of works simultaneously has significantly impact to employee's performance.*

*Keywords; control of works; discipline of works: employee's performance.*

## PENDAHULUAN

Konsep manajemen kinerja merupakan salah satu perkembangan yang penting dalam lingkup manajemen. Manajemen kinerja mulai terlihat bentuknya pada akhir 1980-an, berkembang dari kesadaran diperlukannya suatu pendekatan yang lebih berkesinambungan dan terpadu untuk mengelola dan memberikan imbalan bagi kinerja. Seringkali, suatu sistem penilaian kinerja dan penentuan gaji/upah yang dihubungkan dengan kinerja dikembangkan secara tidak tersistem dan diimplementasikan secara sporadis sehingga kurang memberikan suatu hasil yang diharapkan.

Suatu organisasi, baik besar maupun kecil, akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat kinerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat kinerja inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran, dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang.

Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi : (1) sasaran yang dicapai ; (2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) efektifitas kerja.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mendepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja memiliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan suatu cara untuk memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri. Manajemen kinerja, juga dapat dijadikan dasar bagi penentuan upah/gaji yang terkait dengan kinerja.

Pada prinsipnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik jika manajemen menerapkan standar operasi prosedur yang memadai bagi karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam kegiatan kerja sehari-hari. Proses ini akan berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan konsep *planning*, *directing*, *actuating* dan *controlling* yang terjadwal dan tersistem dengan baik yang dikerjakan secara bersama sama oleh seluruh stake holder perusahaan seperti diutarakan oleh (Robbins, 2012 :98 ) Keempat kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik jika perusahaan menerapkan pengawasan dan memberlakukan disiplin yang baik pada organisasi tersebut atau perusahaan tersebut.

Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah bidang perencanaan maka kegiatan berikutnya adalah pengorganisasian, dan pengarahan (Handoko, 2017:86) Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pekerjaan di PT Centric Powerindo dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

PT. Centric Powerindo atau disingkat dengan Centric merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *general supplier*, *mechanical*, dan *electrical contractor*. Berikut ini disajikan jumlah karyawan pada tabel 1.1

**Tabel 1.1** Data Karyawan Centric Powerindo

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Kantor	17
Lapangan	85
<b>Jumlah</b>	<b>102</b>

**Sumber:** PT. Centric Powerindo, 2020

Tingkat persaingan yang tinggi dan ketat dapat membuat PT Centric Powerindo dapat kalah bersaing dengan perusahaan sejenis jika, model pengawasan dan disiplin kinerja karyawan terus menunjukkan kecenderungan yang menurun atau tidak baik. Berdasar latar belakang ini dan upaya manajemen yang terus berlangsung untuk menumuhkan kembali tingkat keuntungan dan mempersempit jumlah absensi karyawan inilah maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo di Kota Batam”

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengawasan Kerja

Menurut (Kadarman, 2012:159) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan kerja melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

### Cara-Cara Pengawasan Kerja

Menurut (Imron, 2012:8-9)) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan Langsung (direct control)
 

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

  - a. Inspeksi Langsung
  - b. *On the spot observation*.  
*On the spot report* Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.
2. Pengawasan Tidak Langsung (Indirect Control)
 

Adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:

  - a. Tertulis
  - b. Lisan Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di duganya dapat menyenangkan pimpinanya.

### Indikator Pengawasan Kerja

Menurut (Siagian, 2014:35 ) terdapat tiga indikator pengawasan kerja antara lain:

1. Kontrol Masukan
 

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan



kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

## 2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

## 3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

## 4. Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan

## 5. Keselarasan Tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian [pekerjaan dan tujuan organisasi

## Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012:153) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada di perusahaan sehingga apa yang di inginkan perusahaan agar perusahaannya mempunyai kedisiplinan yang baik dan menciptakan keteladanan kepada semua karyawan.

## Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan mematuhi sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2012:94) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Handoko (2014:87) disiplin kerja dalam suatu organisasi usaha berguna dalam memberi arah (direction), dan tata aturan yang dapat dijadikan panduan kerja untuk menertibkan kebeaturan yang telah disepakati bersama. Disiplin ini diperlukan demi menjaga agar jalannya organisasi terkontrol dan terus berada kerangka tujuan awal perusahaan atau organisasi tersebut.

Keberhasilan penerapan disiplin sangat bergantung dari kesadaran semua pihak dan melibatkan semua lini dalam setiap perusahaan. Yang paling dinanti oleh seluruh karyawan adalah adanya contoh dan teladan dari para pimpinan dalam menegakan dan mengikuti apa yang telah menjadi kesepakatan bersama dalam aturan-aturan yang menjadi alat kontrol bagi setiap proses dan hasil pekerjaan. Sedangkan aspek lain dari penerapan disiplin adalah adanya rewards dan punishment bagi setiap karyawan yang dapat mengikutinya dan sebaliknya bagi yang tidak mengikutinya. Penerapan ini penting karena jika seluruh pimpinan konsisten dapat menunjukkan contoh ini, maka hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Oleh sebab itu disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai dalam setiap unit usaha. Karena kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, dengan taat aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat kerja. Semangat kerja dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena memiliki karyawan atau pekerja yang produktif.

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 194) adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Dukungan dan kemampuan  
Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan  
Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa  
Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan
4. Waskat (pengawasan melekat)  
Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
5. Sanksi hukuman  
Berat ringan atau sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan

### Kinerja Karyawan

Menurut (Manullang, 2018:17) secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata "*to perform*" yang memiliki beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu

kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yaitu: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) melaksanakan suatu tanggungjawab; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan -penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

(Wirawan, 2016:6) memberikan definisi bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari ketenaka energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan hasil dari (Mangkunegara, 2016:54)

1. Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut Individu meliputi faktor individu dan faktor psikologi.
2. Upaya Kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Faktor – faktor terdiri faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2016: 69). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan jika karyawan mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya – upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

### **Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) Indikator – indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.
2. Keterampilan (*skill*)  
Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*conseptual skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan tehnik (*technical skill*).
3. Kemampuan (*ability*)  
Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.
4. Faktor Motivasi (*motivation*)  
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya



akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

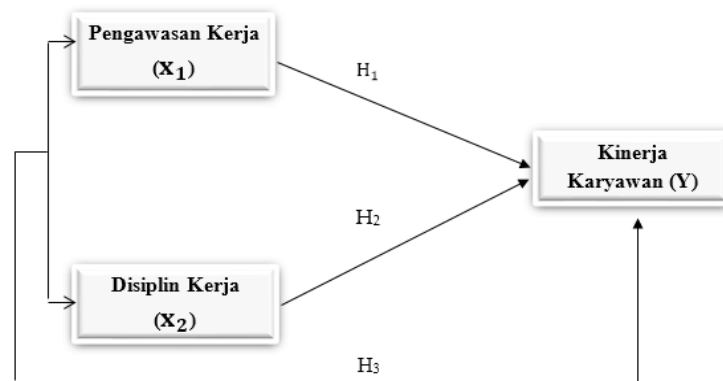
#### 5. Ketercapaian sasaran perusahaan

Sasaran perusahaan yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan

### Penelitian Terdahulu

1. (Sondole, 2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel bebas lainnya adalah pengawasan (X3). Dan variabel terikat kinerja Karyawan. Hasil dalam penelitian ini adalah :Disiplin berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung. Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung. Pengawasan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung
2. (Nielwaty, 2017) (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Propinsi Riau. Variabel bebas adalah pengawasan, dan variabel terikat kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini yang telah dilakukan adalah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa Propinsi Riau.
3. Dodi Herdino dan Seno Andri (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Kerawang Kabupaten Siak. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengawasan (X1) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Kerawang Kabupaten Siak.
4. (Karnadi, 2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah :Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2) dan Disiplin (X3) Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Dan hasil yang lain adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo.
5. (Lukas, 2017)) Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengawasan (X1), kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara, Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

Dari penjelasan di atas adapun kerangka penelitian yang dapat digambarkan adalah sebagai terlihat dalam gambar berikut :



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

### Hipotesis

Hipotesis mengenai penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam
- H3 : Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggambarkan tentang hubungan antarvariabel serta besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, analisis data yang digunakan, dan lain-lain. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah pengawasan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel dependennya (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Centric Powerindo di Kota Batam, yang berjumlah 102 orang.

Penarikan sampel dilandasi bahwa semakin besar sampel semakin baik, oleh karena itu dalam penelitian ini akan digunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel dimana seluruh anggota populasi diambil semua sebagai anggota obyek sampel, atau seluruh responden yang menjadi anggota populasi dijadikan menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012)

Berdasarkan penjelasan dan pengertian sampel di atas, maka yang menjadi anggota sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Centric Powerindo yang berjumlah 102 orang.



## Hasil dan Pembahasan

### Profil Responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil statistika dekriptif responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	Lak-Laki	65	63,7	63,7	63,7
	Perempu an	37	36,3	36,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

**Sumber:** Hasil olahan data, 2020

Jumlah responden laki-laki sebanyak 65 responden atau sebesar (63.7%). Jumlah responden perempuan sebanyak 37 responden atau sebesar (36,3%)

### Profil Responden berdasarkan usia

Hasil statistika dekriptif responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.** Deskripsi Responden berdasarkan usia

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequen cy	Percen t		
<b>Valid</b>	23-30 Tahun	38	37,3	37,3	37,3
	31-40 Tahun	41	40,2	40,2	77,5
	Lebih dari 40 Tahun	23	22,5	22,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

**Sumber:** Hasil olahan data, 2020

Tabel 2. dan dari hasil pengelompokkan usia responden adalah dengan tingkat usia 23 – 30 tahun sebanyak 38 responden atau (37,3%), Usia 31-40 tahun sebanyak 41 responden atau (40,2%) dan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 23 responden atau (22,5%)

### Profil Responden berdasarkan status

Hasil statistika dekriptif responden berdasarkan status adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.** Deskripsi Responden berdasarkan status

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	Menikah	58	56,9	56,9	56,9
	Belum Menikah	44	43,1	43,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

**Sumber:** Hasil olahan data, 2020

Tabel 3 Responden dengan status sudah menikah sebanyak 58 orang atau (56,9%) dan responden dengan status belum menikah sebanyak 44 orang atau (43,1%).

### Profil Responden berdasarkan lama bekerja

Hasil statistika dekriptif responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Deskripsi Responden berdasarkan lama bekerja

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	1 - 3 Tahun	30	29,4	29,4	29,4
	➤ 3-6 Tahun	47	46,1	46,1	75,5
	Lebih dari 6 Tahun	25	24,5	24,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

**Sumber:** Hasil olahan data, 2020

Tabel 4. dapat dijelaskan bahwa responden dengan lama bekerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 30 responden atau (29,4%), responden dengan lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 47 responden atau (46,1%) dan responden dengan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 25 responden atau (24,5%).

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 5.** Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
1 (Constant)	3,498		2,138	1,636	,105
Pengawasan_ Kerja	,493		,098	5,043	,000
Disiplin_Kerj a	,358		,094	3,816	,000

**a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan**

**Sumber:** Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa :

Variabel pengawasan kerja (X1) menunjukkan hasil t hitung 5,043 > t tabel 1,983 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa pengawasan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan hasil t hitung 3,816 > t tabel 1,983 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291,154	2	145,577	33,850	,000 <sup>b</sup>
	Residual	425,758	99	4,301		
	Total	716,912	101			

**a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan**  
**b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Pengawasan\_Kerja**

**Sumber:** Hasil olahan data, 2020

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 33.850 (F hitung) > 3,088 (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Wibowo, 2012). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat atau variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, dan persamaan model penelitian tersebut dianggap baik.

### KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat dituliskan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam, dinyatakan diterima hal ini dibuktikan melalui besarnya nilai uji signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam, dinyatakan diterima hal ini dibuktikan melalui besarnya nilai uji signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan melalui besarnya nilai uji signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Univ. Gadjad Mada.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Imron, M. (2012). *Manajemen Sumberdaya dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Rhineka Cipta.
- Karnadi, dkk. (2018). Pengaruh Mutasi Jabatan, Promosi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia. Tbk Cabang Situbondo. *Ekonomi dan Bisnis Growth*, 1-20.



- Lukas, dkk. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *EMBA*, 1921-1928.
- Mangkunegara. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri*. Jakarta: Gramedia.
- Manullang. (2018:17). *Manajemen Sumberdaya Manusia Modern*. Jakarta: Alfabeta.
- Nielwaty, dkk (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Pegawai Desperindag Su Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *NIARA*, Vol 10, No 1, 1-6.
- Robbins, S. (2012). *Organization Theory : Structure, Design, and Applications*. Jakarta: Salemba.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: <https://books.google.co.id>.
- Sondole. (2015). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *EMBA*, ISSN 2303-11, 650- 659.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wirawan. (2016). *Efektivitas Pelatihan dalam Mempertahankan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Erlangga.