

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. MODERN SURYA JAYA, DIVISI PEMANCANGAN
KRIAN- SIDOARJO**

Lilik Indrawati

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Kaatolik Darma Cendika

Abstrak

PT Modern Surya Jaya Divisi Pemancangan merupakan suatu perusahaan yang menjalankan aktivitasnya dalam hal pemancangan di darat maupun di laut. Penelitian ini lebih difokuskan pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dimana merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemancangan pada PT.Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan regresi linear berganda dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (y) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $33,677 > 3,252$. Berdasarkan uji t diketahui bahwa pengawasan (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (y) dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-0,090 < 2,026$, sedangkan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $8,184 > 2,026$. Berdasarkan perhitungan secara parsial diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel disiplin kerja (X_2) karena mempunyai nilai t_{hitung} yang paling besar dari variabel pengawasan (X_1).

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Dewasa ini dengan semakin berkembangnya perekonomian di Indonesia akan mendorong perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang untuk memperluas usahanya, baik perusahaan industri maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dimana selalu berusaha untuk menghasilkan produk yang bermutu dan berkualitas. Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan antara lain sistem pengawasan yang diterapkan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Pengawasan merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Dalam melakukan suatu tugas tertentu, selalu terdapat urutan pelaksanaan tugas walaupun tugas itu sederhana. Agar

tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik maka pemimpin perusahaan melalui fase-fase pelaksanaan atau proses pelaksanaan, yang mana di dalamnya mencakup berbagai kegiatan antara lain merencanakan, mengorganisasi, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi. Demikian juga halnya dalam pelaksanaan tugas pengawasan, untuk mempermudah pelaksanaan dalam merealisasi tujuan harus pula dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan dan menurut M. Manulang (2001: 184) proses pengawasan di manapun juga atau pengawasan yang berobjekkan apapun terdiri dari fase sebagai berikut: a.) Menetapkan alat pengukur (standar), b.) Mengadakan penilaian (*evaluate*), c.) Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka dengan adanya pengawasan yang baik dari pihak perusahaan dan dengan menerapkan disiplin kerja yang baik oleh setiap karyawannya dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Karena pelaksanaan atau pentingnya pengawasan dan disiplin kerja dalam setiap usaha, guna memperoleh hasil kerja yang maksimal serta pada akhirnya dapat menjalankan aktivitas usaha sebagaimana yang direncanakan atau ditargetkan.

Tinjauan Literatur

Bila kita mempelajari literatur manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu pertama, manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga, manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan sebagai suatu ilmu.

Menurut pengertian yang pertama, yakni manajemen sebagai suatu proses, terdapat beberapa definisi yang berbeda yang diberikan oleh para ahli. Untuk memperlihatkan tata warna definisi manajemen menurut pengertian yang pertama itu, dapat dikemukakan tiga

buah definisi, yaitu: (1) *Encyclopedia of the Social Science* (Manullang, 2005: 3) dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi ; (2) **Haiman** (Manullang, 2005: 3) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama ; (3) **Goerge R. Terry** (Manullang, 2005: 3) mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

Bila kita perhatikan ketiga definisi di atas, maka akan segera tampak bahwa ada tiga pokok penting dalam definisi-definisi tersebut, yaitu: 1.) Adanya tujuan yang ingin dicapai, 2.) Tujuan dicapai dengan mempergunakan kegiatan orang lain, 3.) Kegiatan-kegiatan orang lain itu harus dibimbing dan diawasi.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang; 2006:10). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan; 2004:10)

Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Mangkunegara** (2001; 2) terdapat enam (6) fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari: Gaji / upah dan Insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari: Keuntungan (*benefit*) dan Pelayanan / kesejahteraan (*services*).
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja

- b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup: Pemberhentian karyawan

Pengawasan

Henry Fayol dalam bukunya *general industrial* manajemen (Sarwoto, 2003: 93) mengemukakan pengawasan, adalah: "...Dalam setiap usaha, pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan itu. Pengawasan beroperasi terhadap beberapa hal, baik terhadap benda, manusia, perbuatan maupun hal-hal lainnya..."

Sedangkan **Goerge R. Terry** dalam bukunya *Principles of Management* (Sarwoto, 2003: 93) memberikan definisi pengawasan adalah: Merupakan sebagai proses untuk mendeterminir apa yang dilaksanakan, korektif sedemikian rupa hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana. Jadi secara singkat dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah semua aktifitas yang dilakukan oleh manajer untuk membandingkan, mengoreksi, kejadian-kejadian dalam kenyataan dengan rencana-rencana.

Pentingnya Pengawasan

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Dan menurut **Handoko** (2000; 366) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Perubahan Lingkungan Organisasi.* Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. *Peningkatan Kompleksitas Organisasi.* Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu di analisa dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Di samping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.
3. *Kesalahan-kesalahan.* Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4. *Kebutuhan Manajer untuk mendelegasikan Wewenang.* Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Standar Pengawasan

Keeratan hubungan antara pengawasan dengan perencanaan terutama disebabkan karena standar-standar yang diperlukan dalam kegiatan pengawasan untuk bagian yang sangat besar ditentukan oleh perencanaan. Standar adalah ukuran yang ditetapkan atas dasar mana akibat yang benar-benar terjadi dapat dinilai. Standar tersebut menunjukkan pernyataan atau tujuan dari perusahaan atau bagian daripada tujuan dengan dasar mana tugas-tugas yang dilaksanakan dapat diukur. Keseluruhan pengawasan dapat digolongkan menjadi tiga bagian besar (Sarwoto 2003: 97) yaitu:

1. Standar fisik (*non moneter*) merupakan standar yang berhubungan dengan pengukuran atas pelaksanaan kerja, biasa pada tingkat operasi dari perusahaan di mana bahan-bahan digunakan, tenaga buruh dipakai, jasa-jasa diberikan dan barang-barang diproduksi. Standar ini dapat kuantitatif sifatnya, misalnya jam kerja buruh per menit produk, atau ukuran kuantitatif yang lain.
2. Standar biaya, merupakan pengukuran secara moneter, umumnya standar ini terdapat dan diterapkan pada tingkatan-tingkatan operasional. Perusahaan mengaitkan nilai-nilai moneter terhadap biaya-biaya operasi yang dilaksanakan. Hal yang mencerminkan standar biaya misalnya biaya tenaga kerja per kesatuan yang diproduksi, atau per jam kerja, biaya penjualan per unit dan lain-lain.
3. Standar-standar modal, ada macam-macam jenis standar modal, yang semuanya muncul dari penerapan pengukuran moneter terhadap hal-hal yang bersifat fisikal. Berhubungan dengan modal yang diinvestasi dalam perusahaan dan bukan dengan biaya pengopersiannya.

Jenis-Jenis Pengawasan

Apabila kita memandang aktivitas-aktivitas organisatoris sebagai suatu sistem yang menerima masukan, mentransformasinya untuk menjadi sejumlah keluaran, maka kiranya jelas bahwa diperlukan pengawasan-pengawasan manajerial yang berbeda-beda untuk masing-masing fase sistem yang bersangkutan. Untuk menjelaskan hal tersebut, berikut adalah jenis-jenis pengawasan yang dikemukakan oleh **John A. Pearce** dan **Richard R. Robinson Jr.** (Sarwoto 2003: 99):

1. Pengawasan Umpan ke Muka (*feedforward control*) juga dinamakan "pengawasan pengendalian" (*stering control*) dan pengawasan pendahuluan (*preliminary control*). Merupakan suatu pendekatan terhadap pengawasan yang menggunakan masukan-masukan terhadap suatu sistem aktivitas-aktivitas organisatoris, sebagai alat untuk mengawasi pencapaian sasaran-sasaran organisatoris. Manajer mengidentifikasi input-input dini atau isu-isu dini para proses organisatoris, yang bersifat kritical bagi sukses proses yang bersangkutan. Maka mereka memusatkan upaya-upaya pengawasan pada pemilikan masukan-masukan terbaik, mencegah problem-problem sebelum mereka muncul, dan memonitor perubahan.

2. Pengawasan Sewaktu Pekerjaan Sedang Berlangsung (*concurrent control*). Sering disebut juga pengawasan menskrining (*Screening control*) atau pengawasan ia/ tidak (*yes/ no control*) merupakan sebuah pendekatan terhadap pengawasan dimana pengawasan itu dilaksanakan sewaktu pekerjaan sedang berlangsung. Para manajer yang terlibat dalam pengawasan ini memusatkan perhatian mereka pada hasil-hasil tahunan guna memonitor kemajuan organisatoris yang dicapai dan apabila perlu segera dilakukan penyesuaian.
3. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback control*) yang juga dinamakan pengawasan pasca operasi (*post-action control*) merupakan pendekatan terhadap pengawasan yang memusatkan perhatian pada output atau keluaran aktivitas-aktivitas organisatoris setelah produksi atau operasi yang bersangkutan selesai dilaksanakan. Peranan pengawasan umpan balik, pertama, ia menyediakan informasi bagi para manajer operasi. Kedua, informasi ini yang diperlukan mereka untuk mengevaluasi efektifitas menyeluruh aktivitas-aktivitas organisatoris untuk mana mereka bertanggung jawab. Ketiga, menyesuaikan atau mengubah rencana-rencana perusahaan masa mendatang.

Fungsi Pengawasan

Dapat dipastikan bahwa teknik pengawasan *feed back* yang paling penting dan yang paling sulit yaitu evaluasi hasil pekerjaan (*performance evaluation*) untuk dapat menilai tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sangat penting, mengingat bahwa manusia merupakan sumber daya paling penting di dalam sebuah organisasi. Sering dikatakan bahwa: "manusialah yang menyebabkan perbedaan-perbedaan".

Pengawasan merupakan suatu alat penting untuk mengkoordinasi aneka macam aktifitas kerja menuju pencapaian sasaran-sasaran tertentu dan menurut Sarwoto (2003: 95) ada tiga (3) fungsi pengawasan yaitu: 1. Fungsi pengawasan mengatur keluaran sistem tertentu, dengan jalan mengukur atau membandingkan hasil kerja nyata dengan hasil kerja yang dikehendaki untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 2. Fungsi pengawasan juga bertalian dengan persoalan alat-alat maupun tujuan. Umpan balik secara berkelanjutan sehubungan dengan bagaimana aktivitas organisatoris dilaksanakan adalah penting untuk stabilitas jangka panjang dalam mengangkat produktivitas kerja karyawan. 3. Fungsi pengawasan dapat kita nyatakan sebagai fase dari proses manajerial yang mempertahankan aktivitas organisasi tertentu dalam batas-batas yang diperkenankan, yang diukur berdasarkan standar pengawasan yang berlaku seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Disiplin Kerja

Dalam Hasibuan (2003: 193) mengatakan kedisiplinan adalah operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah

laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Indikator- Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan; 2003:194) diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memnghukum setiap karyawan yang indisiplinernya sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisiplinernya akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Prestasi Kerja

Dalam **Mangkunegara** (2001: 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Penilaian Prestasi Kerja

Dalam **Sihotang** (2006: 186), Penilaian prestasi pegawai sangat penting dilakukan secara periodik dan kontinyu untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang prestasi setiap pegawai dalam rangka pembinaan dan pengembangan karyawan maupun organisasi. Informasi yang aktual tentang semua karyawan secara individu sangat mendasar dan prinsipil untuk pelaksanaan perencanaan karier para karyawan.

Bagi pegawai yang prestasi kerjanya ternyata masih di bawah standar tidak perlu takut karena justru dialah yang akan diutamakan untuk mengikuti pelatihan, sedangkan para pekerja yang prestasinya sangat baik dan menonjol, dapat dengan segera dipromosikan pada pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih bertanggung jawab.

Prestasi kerja karyawan yang selalu tersedia datanya secara obyektif setiap periode / waktu tertentu sangat bermanfaat juga bagi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Evaluasi kinerja tiap pegawai di dalam suatu organisasi sangat besar manfaatnya, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perkembangan organisasi pada waktu yang akan datang, karena sumber daya manusia yang ada dalam organisasi merupakan aset yang paling berharga bagi kelangsungan hidup organisasi.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Dalam **Sihotang** (2006: 186) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawannya. Bila penilaian prestasi kerja para karyawan itu dilakukan secara tertib dan objektif serta mendapatkan nilai yang sesungguhnya, maka akan memudahkan bagi organisasi tersebut untuk mengambil keputusan yang tepat bagi pembinaan karier para pegawai maupun untuk mengembangkan organisasinya. Para karyawanpun dapat mengetahui penilaian atasan pada prestasinya masing-masing dan bila ada yang prestasinya kurang baik dapat menjadi cambuk untuk memacu prestasinya pada waktu yang akan datang.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performansi kerja karyawan dan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia dan organisasi perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu yang menjadi sasaran penilaian prestasi kerja tiap karyawan adalah:

- a. Kacakapan dan kemampuan melaksanakan tugas

- b. Penampilan setiap karyawan sudah professional atau belum
- c. Kebugaran jasmani atau rohani selama bekerja
- d. Cara membuat laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pada atasan
- e. Loyalitas pada organisasi dan tugas pekerjaan

Tujuan- tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Sihotang** (2006: 188), Ada beberapa macam tujuan penilaian prestasi kerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan yaitu:

- a. Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan
- b. Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru
- c. Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan
- d. Menetapkan kebijakan baru dala rangka reorganisasi
- e. Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan. Objektifitas penilaian prestasi kerja harus realistis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

Hubungan antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut **Siagian** (2002: 224- 225), Agar fungsi pengawasan memberikan sumbangan yang semakin berarti terhadap pelaksanaan kegiatan yang diperkirakan harus diselenggarakan di masa yang akan datang, cara dan teknik pengawasan yang digunakanpun mutlak perlu dinilai. Tidak dapat disangkal bahwa kegiatan pengawasan sering dipandang dengan kecurigaan dan bahkan dengan penolakan oleh mereka yang menjadi obyek pengawasan itu. Kecurigaan dan penolakan terhadap pengawasan dapat dihilangkan, atau paling sedikit di kurangi, apabila: 1. Dikalangan para pelaksana kegiatan operasional yang diawasi itu terdapat persepsi bahwa para manajer yang melakukan kegiatan pengawasan sebagai salah satu fungsi organiknya menjalankannya berdasarkan criteria yang rasional dan objektif, 2. Bahwa para pelaksana kegiatan operasional itu mengetahui apa yang menjadi sasaran para pengawas sehingga mereka dapat mempersiapkan data operasional yang diperlukan. 3. Jika terdapat petunjuk tentang terjadinya hal-hal yang negative dalam pelaksanaan kegiatan operasional, tidak cepat-cepat melemparkan kesalahan pada para pelaksana kegiatan operasional tersebut.

Apakah pendekatan seperti dikemukakan diatas terjadi atau tidak hanya dapat diketahui setelah proses pengawasan dinilai. Artinya, usaha meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja di masa depan lebih mungkin dilakukan apabila para manajer menjalankan fungsinya selaku pengawas melekat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi pula, jangan sampai penyelenggara fungsi pengawasan justru menjadi penyebab timbulnya sikap-sikap negatif dalam organisasi seperti apatisme, frustrasi, stress dan perilaku negatif lainnya.

HASIL PENELITIAN

Sebelum data diolah, dilakukan uji validitas dan reliabilitas karena ada kemungkinan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tidak valid dan reliabel, sehingga harus dihilangkan atau diganti. Analisis dimulai dengan menguji

validitas terlebih dahulu, baru diikuti reliabilitas. Bila ada pernyataan yang tidak valid maka pernyataan tersebut akan dihilangkan atau diganti dan dilakukan pembagian kuesioner lagi. Apabila kalau dinyatakan valid, selanjutnya akan diuji reliabilitasnya

Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 40 responden. Pembagian kuesioner akan dilakukan dalam satu tahap, dimana akan dilakukan pembagian kuesioner dengan tujuan untuk mendapatkan 40 tanggapan responden yang akan diuji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Analisis uji validitas dilakukan dengan cara melihat signifikansi korelasi antara skor item dengan skor total item dimana suatu item pernyataan akan dikatakan valid jika korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total item pernyataan memiliki signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05 (alpha 5%).

1. Uji Validitas

Instrumen dapat dikatakan valid apabila menunjukkan ukuran yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur tersebut dapat menghasilkan pengukuran terhadap data yang diprosesnya. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data terkumpul tersebut tidak menyimpang dari gambaran variabel yang diteliti.

Pengujian validitas disini dilakukan pada 40 orang responden yang dipilih. Uji validitas menggunakan bantuan program spss 13 yang mampu menyajikan nilai dari data yang dimasukkan berdasarkan hasil jawaban kuesioner. Nilai validitas didapatkan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} . Apabila didapatkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 13 untuk masing-masing butir pertanyaan semua telah valid. Hal ini dapat dilihat di pada tabel berikut ini:

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang relatif sama. Teknik pengujian ini yang dipakai dalam pengujian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabel koefisien *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* yang besar dari 0,60 (Ghozali, 2001:129), cara pemberian skor masing-masing butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Dengan bantuan SPSS 13 di peroleh nilai *alpha cronbach* untuk variabel pengawasan sebesar 0,652, untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,750 dan untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,923. Nilai *alpha cronbach* untuk masing-masing variabel semuanya lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan data telah reliabel. Hasil uji masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hal 1 - 13

Dari persamaan diatas, nilai konstanta (a) sebesar 0,820 mempunyai makna bahwa besarnya nilai variabel terikat prestasi kerja (y), jika variabel bebasnya sama dengan nol, atau dapat pula di katakan bahwa jika tanpa pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), maka prestasi kerja (y) akan konstant sebesar 0,820.

Nilai b_1 sebesar 0,026

Menunjukkan bahwa jika pengawasan (X_1) meningkat satu rupiah, maka akan dapat menaikkan prestasi kerja sebesar 0,026 dengan asumsi variabel bebas yang lain yaitu disiplin kerja (X_2) konstant.

Nilai b_2 sebesar 0,988, Menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X_1) meningkat satu rupiah, maka akan dapat menaikkan prestasi kerja (y) sebesar 0,988 konstant.

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja (y), maka dihitung besarnya koefisien korelasi berganda (R). Nilai koefisien korelasi ini dapat diperoleh dengan mengambil akar dari nilai koefisien determinasi.

Pada data hasil perhitungan yang terdapat pada lampiran 4, koefisien korelasi ganda (R) variabel bebas pengawasan (X_1) dan variabel bebas disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (y) bagaian produksi pada PT. Garam (persero) Surabaya adalah sebesar 0,645 atau 64,5% oleh karena $0 \leq R \leq 1$ maka hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan bersifat positif dengan prestasi kerja.

Besarnya koefisien korelasi ini didukung oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,626 atau 62,6%, hal ini menunjukkan pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (y) adalah sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kedua variabel bebas tersebut.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang telah didapatkan telah signifikan untuk menggambarkan pengaruh variabel Pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program spss 13 diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Jika menggunakan Tabel dalam melakukan pengujian signifikansi model dengan prosedur sebagai berikut:

Besarnya nilai $F_{tabel} = F_{\alpha} (df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F_{\alpha} (k, n-(k+1))$

$F_{tabel} = F_{0,05} (37) = 3,252$

Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 Diterima

$F_{hitung} = 33,677$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 33,677 maka H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji parsial antara pengawasan (X_1) terhadap prestasi kerja (y), dengan $t_{hitung} = -0,090$ karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,090 < 2,026$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (y).

Uji parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (y), dengan $t_{hitung} = 8,184$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,184 > 2,026$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (y).

Dari uraian diatas apa disimpulkan bahwa Pengawasan (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (y) sedangkan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (y). Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap Prestasi Kerja (y), hal ini karena mempunyai nilai korelasi parsial sebesar 0,064 dan t_{hitung} sebesar 8,184 dan t_{tabel} 2,026.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka hipotesis pertama yang menyatakan "pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada divisi pemancangan PT.Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo" terbukti benar, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan menggunakan analisis linier berganda yang menghasilkan koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $33,677 > 3,252$. sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemancangan PT.Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo

Sedangkan pada hipotesis kedua yang menyatakan "pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemancangan PT.Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo" dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa uji parsial antara pengawasan (X_1) terhadap prestasi kerja (y), dengan $t_{hitung} = -0,090$ karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,090 < 2,026$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (y).

Dan pada hipotesis kedua juga yang menyatakan "disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi pemancangan PT.Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo" dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa uji parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (y), dengan $t_{hitung} = 8.184$. karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.184 > 2,026$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (y).

Berdasarkan perhitungan secara parsial diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel disiplin kerja (X_2) karena mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih besar dari variabel pengawasan (X_1).

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Iman**, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan**, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko**, 2000, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara**, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Rosdakarya.
- Manullang**, 2005, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, Anggota IKAPI.
- Sarwoto**, 2003, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia.
- Siagian, sondang P.**, 2002, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang**, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Silalahi**, 2003, *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*, cetakan pertama, Sidoarjo: CV. Citra Media.

Sudjana, 2005, *Metoda Statistik*, Cetakan I, Bandung: Tarsito.

Sugiyono, Wibowo E., 2004, *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 13<.0 for Windows*, Bandung: Alfabeta.

Yunamianto, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Garuda Plastik Gresik*, Sarjana Ekonomi UKDC.