

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan
(Studi Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati Kota Batu)**

Sri Bulan*)

Pardiman)**

Arini Fitria Mustapita*)**

Email : sribulan220897@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work supervision on employee work effectiveness. The sample in this study was 60 respondents with a population of 60 employees who were in the Back Office of Jawa Timur park 1. In this study, direct random sampling method was used as the sampling method. The questionnaires distributed and then analyzed provided the primary data for this study. IBM's SPSS Statistics Program Version 22 was used for multiple linear regression analysis, the findings of the study of discipline in work and work supervision have a positive effect on employee work efficiency.

Keywords: *Work Discipline And Supervision Of Employee Work Productivity.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam dunia kerja karyawan selalu memegang posisi penting di tempat kerja saat ini karena bisnis tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa mereka. Diharapkan organisasi atau institusi akan terus meningkatkan operasinya seiring berkembang waktu agar menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dan karyawan dapat bekerja secara efektif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja. Efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Hasil kerja yang telah dilakukan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan dapat dirasakan oleh karyawan, dan akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari perusahaan, yang ada dalam diri seorang karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Menurut winardi (2016:185), sebagaimana dinyatakan dalam pengawasan mengacu pada setiap dan semua tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk menjamin tercapainya hasil yang direncanakan dan yang sebenarnya. Perusahaan harus melakukan pengawasan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyimpangan dan pelanggaran lain terhadap tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada efektivitas kerja karyawan Jawa Timur Park 1.

Oleh sebab itu, penelitian mengangkat judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada karyawan PT. Bunga Wangsa Sedjati Kota Batu”

Rumusan masalah yang diambil yaitu: 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Jawa Timur Park 1 (PT Bunga Wangsa Sedjati)? 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan? 3) Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan?. Adapun tujuan penelitian 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Jawa Timur Park 1 (PT. Bunga Wangsa Sedjati) 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Jawa Timur Park 1 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Jawa Timur Park 1.

Tinjauan Teori

Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan Siagian (2016).

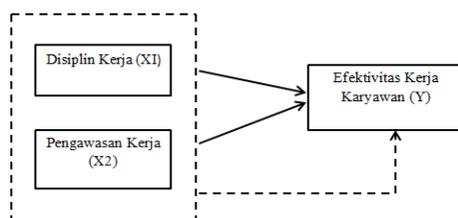
Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sastrohadiwiryono (2018).

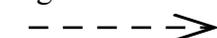
Pengawasan Kerja

Menurut Winardi (2016:185), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

 : Pengaruh secara simultan
 : Pengaruh secara parsial

Hipotesis

H1: Disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

H3: Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

Uji Validitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Efektivitas Kerja	Y1	0,732	0,2144	Valid
	Y2	0,781	0,2144	Valid
	Y3	0,838	0,2144	Valid
	Y4	0,879	0,2144	Valid
	Y5	0,776	0,2144	Valid
	Y6	0,895	0,2144	Valid
	Y7	0,556	0,2144	Valid
	Y8	0,735	0,2144	Valid
	Y9	0,853	0,2144	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0,851	0,2144	Valid
	X1.2	0,779	0,2144	Valid
	X1.3	0,898	0,2144	Valid
	X1.4	0,739	0,2144	Valid
	X1.5	0,732	0,2144	Valid
	X1.6	0,848	0,2144	Valid
	X1.7	0,854	0,2144	Valid
	X1.8	0,809	0,2144	Valid
	X1.9	0,795	0,2144	Valid
Pengawasan Kerja	X2.1	0,896	0,2144	Valid
	X2.2	0,760	0,2144	Valid
	X2.3	0,823	0,2144	Valid
	X2.4	0,744	0,2144	Valid
	X2.5	0,826	0,2144	Valid
	X2.6	0,882	0,2144	Valid
	X2.7	0,642	0,2144	Valid
	X2.8	0,709	0,2144	Valid
	X2.9	0,626	0,2144	Valid
	X2.10	0,759	0,2144	Valid

Sumber : data primer diolah 2022

Semua variabel pada penelitian telah memenuhi standar validitas dan dapat digunakan pada penelitian karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reabilitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	Y	0,764	Reliabel
2	X1	0,719	Reliabel
3	X2	0,780	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2022

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliabel, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai r Alpha lebih dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50319087
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.065
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan nilai kolmogorov-smirnov yang diperoleh pada hasil uji *output* SPSS dengan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel pada penelitian ini berdistribusi secara normal karena dihasilkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.475	2,105
	Pengawasan Kerja	.480	2,085

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja karyawan
 Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Dengan demikian, tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.274	1.093		2.081	.040
	Disiplin kerja	.028	.066	.064	.433	.666
	Pegawasan kerja	.053	.072	.49	.746	.457

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikan > 0,05 dimana nilai signifikan dari variabel (X1) sebesar 0,666. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada variabel Pengawasan kerja (X2) memiliki nilai signifikan > 0,05 dimana nilai signifikan dari variabel (X2) sebesar 0,457 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.553	1.608		.344	.732
	Disiplin kerja	.304	.097	.282	3.145	.003
	Pegawasan kerja	.403	.105	.342	3.820	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas kemudian, hasil analisis regresi linier berganda menggunakan rumus di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,553 + 0,304X_1 + 0,403 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja Karyawan
- β_1 = Koefisien dari Disiplin Kerja
- X_1 = Disiplin Kerja
- e = error
- α = Konstanta atau Intercept
- β_2 = Koefisien dari Pengawasan kerja
- X_2 = Pengawasan Kerja

Uji t (Parsial)

Tabel 4. 12
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.553	1.608			.344	.732
1 Disiplin kerja	.304	.097	.282		3.135	.002
Pegawasan kerja	.403	.105	.342		3.820	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)**
Disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 3,135 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y).
- Pengaruh Pengawasan kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)**
Hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 menunjukkan bahwa supervisi supervisor (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). dimana nilai signifikansinya adalah 0,000 dan nilai uji t adalah 3.820. Ini menunjukkan bahwa H1 disetujui dan H0 tidak.

Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.619	1.735

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, pengawasan kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui seluruh nilai adjusted R square sebesar 0,619 yang berarti seluruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja karyawan memiliki kontribusi konkret sebesar 61,9 persen terhadap variabel terikat, yaitu efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mencapai nilai 38,1%.

Implikasi hasil penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai t variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3,135 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini juga didukung dengan hasil uji distribusi frekuensi dimana nilai rata-rata atau (*mean*) sebesar 4.61 yang artinya variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan Y.

Pengaruh Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai t yang menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,005. Dimana nilai uji t sebesar 3,820 dan nilai signifikan 0,000 bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini juga didukung dengan hasil uji distribusi frekuensi dimana nilai rata-rata atau (*mean*) sebesar 4.63 yang artinya variabel Pengawasan kerja (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan Y.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja.
2. Efektivitas kerja karyawan secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja.
3. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- Dua variabel independen, pengawasan kerja karyawan dan disiplin kerja, digunakan dalam penelitian ini. Akibatnya, ada banyak hal lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi seberapa baik pekerjaan karyawan dilakukan.

Saran

Peneliti mampu menawarkan ide-ide yang dapat dijadikan sebagai bentuk usaha optimalisasi efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dijadikan sebagai arahan untuk penelitian selanjutnya. Saran ini didasarkan pada temuan dan keterbatasan penelitian sebelumnya. Rekomendasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat dilihat pada hasil penelitian bahwasanya variabel Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi antara lain oleh disiplin kerja dan pengawasan kerja. disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Diharapkan kepada perusahaan Jawa Timur Park 1 yang menjadi subjek penelitian ini agar memperhatikan faktor-faktor tersebut agar efektivitas kerja karyawan terus meningkat untuk kedepannya.
2. Diharapkan tambahan variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan akan ditambahkan bagi peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini.

Referensi

- Sri wasillah, (2019). *“Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Sutrisno, E. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wadi, H. (2017). *“Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur”*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (1) : 470-483 ISSN 2337-8670. <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=5384> diakses tanggal 2 Februari 2020
- Winardi. (2016). *“Kepemimpinan dalam Manajemen”*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sri Bulan*) Adalah Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang

Pardiman**) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Arini Fitria Mustapita***) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang