

Analisis Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Pt.Pusri Palembang Pada Saat Pandemi Covid 19

Muhammad Firdaus Pratama Putra¹⁾, Heriyanto²⁾

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma
email: mfirdaus.putrapratama@gmail.com, heriyanto@binadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang. Adapun sampel dalam penelitian berjumlah 53 karyawan dengan menggunakan metode slovin, data diolah menggunakan IBM SPSS 22.0 sebagai alat analisis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner penelitian kemudian ditabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori yang di telaah pustaka. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yakni $(0,00 < 0,1)$ sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja. Keeratan hubungan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang dikategorikan kuat. Hasil Uji Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa Pengawasan $(2,386) > 1,677$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang artinya bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan (KOPKAR) PT.Pusri Palembang.

Kata Kunci : Analisis, Pengaruh, Pengawasan, Disiplin Kerja, Hipotesis

Abstract

This study aimed to examine the effect of supervision on employee work discipline at the Employee Cooperative (KOPKAR) PT Pusri Palembang. The purpose of this study was to determine how much influence supervision has on employee work discipline at the Employee Cooperative (KOPKAR) PT Pusri Palembang. The sample in this study amounted to 53 employees using the slovin method, the data was processed using IBM SPSS 22.0 as a research analysis tool. This study uses a quantitative method that uses primary data and secondary data obtained through research questionnaires and then tabulated and linked to the theoretical basis studied by the center. Based on the results of the analysis, it shows that the supervision variable has a positive and significant effect on employee work discipline, with a significance value below 0.05 $(0.00 < 0.1)$ so that it can be interpreted that there is a positive and significant relationship between supervision and work discipline. The closeness of the supervisory relationship to the work discipline of employees at the Employee Cooperative (KOPKAR) of PT Pusri Palembang is categorized as strong. The results of the Hypothesis Testing in this study stated that Supervision $(2,386) > 1,677$ or $t_{count} > t_{table}$ then the hypothesis was accepted, which means that Supervision has a positive and significant effect on Employee Work Discipline (KOPKAR) PT. Pusri Palembang

Keywords: Analysis, Influence, Supervision, Work Discipline, Hypothesis

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan - karyawan yang ada dalam suatu organisasi menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Fungsi manajemen diharapkan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) menurut Griffin (2019). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tidak lepas dari pengawasan yang baik dari perusahaan agar dapat memberikan kontrol yang baik kepada karyawan.

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan (Satriadi, 2016). Agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tentunya sangat di perlukan suatu pengawasan yang menjamin disiplin kerja karyawan agar menjalankan tugas-tugas dengan baik dan benar sesuai prosedur perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Rivai, 2011) bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan".

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan pengawasan kerja dijelaskan oleh (Siagian, 2007) yang menyatakan "Salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan dalam aktivitas pengawasannya secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak".

Objek dalam penelitian ini adalah Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang. Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang merupakan koperasi serba usaha yang memiliki berbagai unit usaha diantaranya: usaha simpan pinjam, usaha air minum, usaha foto *copy*, usaha service AC, sewa kendaraan, usaha toko, usaha handling, usaha jasa pengadaan tenaga kerja, dan usaha lain-lain. Setiap Badan Usaha pasti ingin mengetahui perkembangan dan pertumbuhan usahanya, begitupun juga KOPKAR, apabila KOPKAR ingin terus berkembang maka KOPKAR harus melaksanakan aktivitasnya dengan baik agar tujuan utama berdirinya KOPKAR dapat tercapai sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang diharapkan.

Pelayanan pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang saat masa pandemi COVID-19 mengalami kendala yakni peraturan pemerintah yang melarang adanya kegiatan yang bisa menimbulkan kerumunan berdampak pada pelayanan yang kurang optimal kepada masyarakat, setiap elemen masyarakat diminta untuk dapat menyesuaikan aktivitasnya dengan memperhatikan prinsip *physical-distancing* (Gusty, S., Dkk. 2020). Menanggapi hal tersebut, Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang kemudian membuat suatu kebijakan tentang pelayanan yang selama ini dilakukan dengan tatap muka maka sementara dihentikan demi mendukung program pemerintah dalam masa pandemi Covid19 dengan pembatasan sosial berskala besar. Dengan kebijakan baru yaitu pembatasan sosial berskala besar yang salah satu implikasinya adalah pelayanan otomatis akan terganggu dikarenakan nasabah tidak dapat datang ke lokasi untuk mengurus dokumen permohonan, kendati demikian, proses penyelenggaraan tersebut harus dipastikan tetap berjalan dengan efektif dan optimal sehingga pelayanan pada di Koperasi PT.Pusri Palembang yang diberikan tetap berkualitas. Fenomena terkait disiplin kerja saat ini dirasakan pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang. Adanya himbauan *physical distancing* dan penerapan PSBB yang dibuat oleh pemerintah untuk mencegah penyebaran Virus Corona menyebabkan Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang mengalami penurunan dalam hal pelayanan secara drastis. Hal tersebut menuntut Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang untuk terus melakukan pembenahan dan penyesuaian di berbagai aspek terutama di bidang SDM.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Satriadi, 2016).

2.1.1 Indikator Pengawasan

Adapun Indikator pengawasan adalah menurut Kartono dalam (Jufrizen, 2016)

1. Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniuatau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilaikesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya beik atau jelek.
3. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar y`ang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu , memberikan sanksi kepada bawahan

2.2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi (Hasibuan, 2019).

2.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam (Hartatik, 2018), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organiasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan

3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

2.3 Metode Penelitian

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh (Dasopang, 2017), dengan judul penelitian “Pengawasan Melekat Terhadap disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Medan”, dalam hal ini hasil penelitian yakni pengawasan melekat berkorelasi secara signifikan terhadap disiplin kerja

Penelitian terdahulu mengenai teladan pimpinan, motivasi dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja ditemukan penelitian yang menghasilkan penelitian yang hasilnya bertolak belakang penelitian ini dilakukan oleh Rizal & Radiman (2019), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Melekat, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis pendekatannya adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis, data yang dikumpulkan melalui pengisian kuisioner. Penelitian ini diharapkan dapat diketahui fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang.

2.4 Ruang Lingkup

Agar permasalahan lebih terarah dan dapat mencapai tujuan maka penelitian yang dilakukan sebatas pada menganalisis fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang pada saat pandemi Covid-19.

2.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilakukan, lokasi Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang yaitu di Jl. Melur Jl. Komp. Pusri No.mor 8, Sei Selayur, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30119, Indonesia.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyelesaikan laporan ini antara lain :

1. Observasi (Pengamatan)

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tinjauan secara langsung ke objek yang diteliti. Untuk mendapatkan data yang bersifat nyata dan menyakinkan.

2. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara berkomunikasi langsung dengan pihak yang terlibat dalam penelitian.

3. Kuisioner

Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang diketahui atau dirasakannya.

4. Dokumentasi

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan mencari buku dan mempelajari maupun memperoleh data-data referensi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.7 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk objek atau kegiatan yang bermacam-macam yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independence* variabel), ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari pengawasan (X).
2. Variabel terikat (*dependent* variabel), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (Y).

2.8 Populasi dan Sampel

2.8.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis yang ada di Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih akurat dengan asumsi bahwa mereka yang telah memenuhi syarat tersebut adalah orang yang sudah memahami dan merasakan kualitas Laman tersebut. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 80 responden.

2.9. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah yang didapatkan dari populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019). Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = N / (1 + (60 \times 0,05^2))$$

$$n = 60 / (1 + (60 \times 0,0025))$$

$$n = 60 / (1 + 0,15)$$

$$n = 60 / 1,15$$

$$n = 53$$

Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 53 karyawan Koperasi karyawan (KOPKAR) PT Pusri Palembang yang akan dijadikan responden.

2.10 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian melakukan untuk penentuan menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur digunakan menjadi indikator variabel yang telah ditentukan. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* akan mempunyai gradasi mulai dari angka yang sangat positif sampai sangat negatif. Maka dari ini setiap jawaban dari pertanyaan dan pernyataan akan diberikan skor dengan nilai 1 sampai 5.

Dimana pemberian skor tersebut berdasarkan ketentuan (Sugiyono, 2019). Prosedur pengukuran sebagai berikut :

1. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak.

2. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti atas dasar persepsi masing-masing responden. Jawaban terdiri atas lima pilihan, yaitu:

- a. Sangat Baik
- b. Tidak Baik
- c. Cukup Baik
- d. Baik
- e. Sangat Tidak Baik

Pemberian nilai (*scoring*). Untuk jawaban Sangat Baik (SB) diberikan nilai 5 dan seterusnya menurun sampai pada jawaban Sangat Tidak Baik (STB) yang diberikan nilai 1, dengan rincian penilaian sebagai berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

No	Skala <i>Likert</i>	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

2.11. Teknik Analisis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan. Berikut uji coba instrument yang akan peneliti gunakan, antara lain :

2.12. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2018), uji validitas merupakan tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa saja yang harus diukur. . Dalam penelitian ini uji yang dilakukan validitas dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* sebagai berikut:

1. Jika $Sig > \alpha = 0,05$ maka instrumen memiliki validitas yang tidak baik.
2. Jika $Sig < \alpha = 0,05$ maka instrumen memiliki validitas yang baik.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 22*.

2.13. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018), uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Uji reliabilitas dengan ketentuan bahwa:

1. *Cronbach Alpha* $> 0,06$ reliabilitas
2. *Cronbach Alpha* $< 0,60$ tidak reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS windows versi 22*.

2.14. Uji Normalitas

Sunyoto (2013), mengemukakan uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terkait (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

1. Jika nilai signifikansi dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka data berdistribusi normal,
2. Sedangkan jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 ($< 0,05$) maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 22*.

2.15. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen terdiri dari kegunaan, kualitas informasi dan interaksi layanan secara bersamaan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kepuasan pengguna (Wardani, 2017).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika nilai $sig < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Pengawasan (X), Disiplin Kerja (Y).

2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas Pengawasan (X) terhadap variabel terikat Disiplin Kerja (Y).

Untuk alat ukur dalam penelitian uji t, peneliti menggunakan program SPSS versi 22 sebagai alat bantu dalam mengolah data

2.16. Uji t

Menurut Priyatno (2018), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$. Apakah nilai signifikan dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak dapat perngaruh antara variabel bebas yaitu Pengawasan (X), Disiplin Kerja (Y).
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas Pengawasan (X) terhadap variabel terikat Disiplin Kerja (Y).

Untuk alat ukur dalam penelitian uji F, peneliti menggunakan program SPSS versi 22 sebagai alat bantu dalam mengolah data

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas

Kuesioner yang telah dibuat pertanyaan masing – masing aka dilakukan uji validitas. Hasil pengujian uji validitas menggunakan program spss dapat dilihat tabel 4.2 :

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji Validitas

No	Variabel	Nilai Korelasi	Hasil
X11	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya	0.33	Valid
X12	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai	0.37	Valid
X13	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur	0.43	Valid
X14	Pimpinan saya telah memberikan contoh teladan kepada pegawainya	0.39	Valid
X15	Wewenang dan tanggung jawab di Kopkar PT. Pusri sudah jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan	0.31	Valid
X16	Penentuan prosedur kerja di Kopkar PT. Pusri sudah cukup jelas dan mudah dipahami	0.32	Valid
X17	Prosedur kerja di Kopkar PT. Pusri mampu memudahkan pegawai dalam memperkecil kesalahan Penetapan anggaran untuk tugas pegawai telah jelas dan transparan	0.39	Valid
X18	Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sudah dilakukan dengan objektif	0.33	Valid
X19	Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan	0.36	Valid

X110	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya	0.39	Valid
X21	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	0.32	Valid
X22	Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi	0.41	Valid
X23	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di organisasi	0.44	Valid
X24	Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja	0.35	Valid
X25	Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada di Kopkar PT. Pusri	0.33	Valid

Hasil pengujian uji validitas menggunakan program spss dapat dilihat Gambar 1 di bawah ini :

Correlations																
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
X11	Pearson Correlation	1	.686**	.532**	.567**	.431**	.555**	.292*	.088	.163	.114	.078	.117	.074	.299*	.324*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.034	.531	.245	.417	.578	.406	.599	.030	.018
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X12	Pearson Correlation	.686**	1	.775**	.668**	.571**	.636**	.515**	.087	.199	.139	.330*	.183	.208	.216	.258
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.533	.154	.321	.016	.189	.135	.120	.062
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X13	Pearson Correlation	.532**	.775**	1	.733**	.590**	.481**	.530**	.100	.257	.180	.363**	.289*	.343*	.294*	.417**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.478	.063	.197	.008	.036	.012	.032	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X14	Pearson Correlation	.567**	.668**	.733**	1	.697**	.414**	.586**	.107	.226	.158	.329*	.375**	.366**	.317*	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.447	.104	.258	.016	.006	.007	.021	.005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X15	Pearson Correlation	.431**	.571**	.590**	.697**	1	.447**	.394**	.102	.208	.146	.367**	.203	.404**	.287*	.234
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.001	.004	.467	.135	.298	.007	.145	.003	.037	.092
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X16	Pearson Correlation	.555**	.636**	.481**	.414**	.447**	1	.578**	.115	.253	.177	.406**	.294*	.335*	.361**	.395**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001		.000	.412	.068	.205	.003	.032	.014	.008	.003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X17	Pearson Correlation	.292*	.515**	.530**	.586**	.394**	.578**	1	.096	.146	.171	.539**	.381**	.388**	.261	.307*
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.000	.004	.000		.492	.295	.220	.000	.005	.004	.059	.025
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X18	Pearson Correlation	.088	.087	.100	.107	.102	.115	.096	1	.510**	.714**	.095	.083	.079	.083	.088
	Sig. (2-tailed)	.531	.533	.478	.447	.467	.412	.492		.000	.000	.501	.555	.573	.556	.531
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X110	Pearson Correlation	.114	.139	.180	.158	.146	.177	.171	.714**	.700**	1	.181	.165	.188	.178	.173
	Sig. (2-tailed)	.417	.321	.197	.258	.298	.205	.220	.000	.000		.195	.237	.179	.202	.215
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y1	Pearson Correlation	.078	.330*	.363*	.329*	.367**	.406**	.539**	.095	.162	.181	1	.673**	.630**	.372*	.253
	Sig. (2-tailed)	.578	.016	.008	.016	.007	.003	.000	.501	.247	.195		.000	.000	.006	.067
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.117	.183	.289*	.375**	.203	.294*	.381**	.083	.152	.165	.673**	1	.750**	.429**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.406	.189	.036	.006	.145	.032	.005	.555	.279	.237	.000		.000	.001	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.074	.208	.343*	.366**	.404**	.335*	.388**	.079	.268	.188	.630**	.750**	1	.577**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.599	.135	.012	.007	.003	.014	.004	.573	.053	.179	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.299*	.216	.294*	.317*	.287*	.361**	.261	.083	.254	.178	.372**	.429**	.577**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.030	.120	.032	.021	.037	.008	.059	.556	.066	.202	.006	.001	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	.324*	.258	.417**	.380**	.234	.395**	.307*	.088	.247	.173	.253	.425**	.527**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.062	.002	.005	.092	.003	.025	.531	.074	.215	.067	.002	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan Gambar 1 diatas uji validitas dari tabel diatas kesemuanya memiliki nilai diatas 0.05, sesuai dengan pernyataan Priyanto (2018) uji validaitas di atas 0.05 adalah baiik, ini dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan valid atau layak untuk dipertanyakan kepada responden

3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *cronbach alpha*, karena nilai dari jawaban terdiri dari rentangan nilai dengan koefisien alpha harus lebih besar dari 0,6, maka didapatkan seperti tabel 4.3

Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	Hasil
0.881	Reliabel

Hasil pengujian uji reliabilitas menggunakan program spss dapat dilihat Gambar 2 di bawah ini :

➔ **Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Gambar 2 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.881 yang menunjukkan bahwa ke-15 pernyataan cukup *reliable*, sesuai dengan teori dari Uji Reliabilitas menurut Priyatno (2018), bahwa dianggap Valid jika diatas 0.06.

3.3. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas pada persamaan regresi yang dihasilkan pada SPSS dapat dilihat pada gambar 3.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.789	2.846		2.386	.021
	Pengawasan	.399	.102	.481	3.915	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3 diatas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1$$

$$Y = 0.283 X_1$$

Koefisien regresi β_1 yang diperoleh adalah 0.481. persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi untuk variabel X adalah 0.481, ini berarti bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Artinya variabel pengawasan semakin baik, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan

3.4. Hasil Uji Statistika F

Berikutnya peneliti akan melakukan Uji Statistika F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F atau uji anova. Uji F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas *value*.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.192	1	250.192	15.326	.000 ^b
	Residual	832.563	51	16.325		
	Total	1082.755	52			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja
b. Predictors: (Constant), Pengawasan

Gambar 4 Hasil Uji Statistika F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu pengawasan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (KOPKAR) PT.Pusri Palembang. Pengujian dilakukan dengan Anova yaitu dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel . dari perhitungan dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa koefisien uji F didapat sebesar 15.326. artinya model regresi $Y = \beta_1 X_1$ dapat digunakan untuk menguji adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan (KOPKAR) PT.Pusri Palembang. Dengan Fhitung = 15.326, sedangkan nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95 % atau α 0,05 sebesar 2,69.

Dari hasil perhitungan tersebut bahwa , Fhitung > Ftabel yaitu $15.326 > 2,69$, sehingga dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan (KOPKAR) PT.Pusri Palembang.

3.5. Hasil Uji Statistika T

Berikutnya peneliti akan melakukan Uji Statistika T Uji parsial untuk menguji tingkat signifikan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu digunakan uji t dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5 %.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.789	2.846		2.386	.021
	Pengawasan	.399	.102	.481	3.915	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Gambar 5 Hasil Uji Statistika T

Gambar 5 menunjukkan bahwa, nilai t hitung untuk variabel pengawasan sebesar 2.846 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau α 0,05 sebesar 0,481 . pada variabel pengawasan, karena t hitung > t tabel yaitu $2.386 > 0,481$ dengan demikian keputusan

yang diambil yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan (KOPKAR) PT.Pusri Palembang.

Berdasarkan pengujian secara parsial diatas ,maka dapat disimpulkan bahwa, pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan (KOPKAR) PT.Pusri Palembang.

3.6. Pembahasan

Dari hasil perhitungan yang sudah dijabarkan diatas tersebut maka pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dapat dikatakan sukses, dengan melihat hasil pembahasan

Hasil uji Analisis korelasi pada variabel Pengawasan terhadap variabel Disiplin Kerja diperoleh sig. 2-tailed $0,00 < 0,1$ sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja.

→ Correlations

		Pengawasan	Disiplin_Kerja
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.481**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 6 Korelasi H1

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil untuk pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, maka peneliti menarik kesimpulan dan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Hasil Uji Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa Pengawasan $(2,386) > 1,677$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang artinya bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan (KOPKAR) PT.Pusri Palembang.

REFERENSI

- [1] Ardansyah., dan Wasilawati., (2014), Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 16(2).
- [2] Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. Jumanat, 9(1), 95-103.
- [3] Griffin, EM. 2019. A First Look at Communication Theory, Tenth Edition. McGraw Hill Education, New York.

-
- [4] Hasibuan, Malayu S.P.. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- [6] Iskandar, D. (2019). Menutup celah korupsi melalui kolaborasi antar aktor dalam pengawasan keuangan negara. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 27-38.
- [7] Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- [8] Nurbudiwati, N. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.
- [9] Parandika, R. W., Muhtarom, M., & Sutrisno, S. (2019). Analisis Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Siswa pada Proses Pembelajaran Matematika Kelas XI SMK Palebon Semarang. *Imajiner: Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika*, 1(6), 364-372.
- [10] Pane, A., & Dasopang, M. D. (2017). Belajar Dan Pembelajaran Aprida Pane Muhammad Darwis Dasopang. *Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 3(2), 333–352.
- [11] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [12] Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- [13] Satriadi (2016) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal penelitian. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, Kepulauan Riau*
- [14] Sigar, J. A., Sambul, S. A., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(003).
- [15] Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [16] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Tandje, S. A. (2019). *Fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten tojo una-una (doctoral dissertation, universitas sintuwu maroso)*.