



---

## Pengaruh Pengawasan & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Terminal Kaltim di Kutai Kartanegara

Asmi Suandari

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik,  
Universitas Mulawarman

E-mail

asmisuandari19@gmail.com

**Abstract.** *Abstract. This study aims to determine the effect of supervision on employee performance and work discipline on employee performance, and to determine the effect of supervision and work discipline on employee performance both partially and simultaneously at PT Mitra Terminal Kaltim in Kutai Kartanegara, East Kalimantan. quantitative. Data collection techniques using validated and reliability questionnaires and interviews. Data analysis techniques using the classical assumption test, multiple linear regression, T test, F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistics Package for the Social Science) software program. The total population in this study was 40 employees. The results of this study prove that partially supervision has no effect on employee performance. While Work Discipline has a significant and significant effect on Employee Performance. Simultaneously it shows that Supervision and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at PT Mitra Terminal Kaltim Kutai Kartanegara.*

**Keywords:** *Supervision, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Mitra Terminal Kaltim di Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang divaliditas dan reliabilitas dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Science*). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 40 karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara Simultan menunjukkan bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Terminal Kaltim Kutai Kartanegara.

**Kata kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**LATAR BELAKANG**

---

*Received Agustus 3, 2023; Revised Agustus 20, 2023; September 2, 2023*

\*Corresponding author, e-mail address

Era globalisasi seperti ini, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan bisa dikatakan sebagai pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Jadi manusia menjadi suatu komponen yang akan menggerakkan suatu organisasi, baik dalam bidang jasa maupun barang. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa dan berdaya guna, sehingga berhasil dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Suatu organisasi baik lembaga maupun bidang usaha melakukan sebagai upaya, dalam menolong karyawannya untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu upaya yang dilakukannya yaitu dengan melakukan pengawasan.

Menurut Usman Effendi (2014:138), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sensitif karena tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja meskipun sebenarnya tidak dapat digambarkan demikian. Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT Mitra Terminal Kaltim di Kutai Kartanegara berkaitan dengan pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif, yang dimana pimpinan melakukan kunjungan hanya dilakukan satu kali saja dalam seminggu untuk melihat progres pekerjaan karyawan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang dimana bahwa pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan tersebut harus di bawah koordinasi pimpinan sehingga sering terjadinya keterlambatan suatu pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dengan tepat waktu.

Disiplin kerja merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan dengan tujuan mengubah kepribadian mereka untuk mengetahui peraturan yang ada. Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT Mitra Terminal Kaltim di Kutai Kartanegara berkaitan dengan pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif, yang dimana pimpinan melakukan kunjungan hanya dilakukan satu kali saja dalam seminggu untuk melihat progres pekerjaan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Terminal Kaltim di Kutai Kartanegara** “

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengawasan**

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Menurut Sutrisno (2017) Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Kadarisman (2014:129) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Adapun indikator pengawasan menurut Siagan (2015) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

1. Inspeksi Langsung
2. Observasi ditempat
3. Laporan ditempat
4. Laporan Lisan

## 5. Laporan Tertulis

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut M. S. Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut M. Hasibuan (2012) disiplin kerja diukur oleh beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Pemberian Sanksi
3. Waskat (Pengawasan Melekat)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil akhir dari seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menilai atau mengukur suatu kinerja, maka perlu adanya standar kerja yang ditetapkan baik volume dan waktu. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang terukur secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Abdullah (2014) mengatakan bahwa pencapaian karyawan dalam melaksanakan kebijakan dalam perusahaan demi mencapai target, tujuan perusahaan, serta visi dan misi dari perusahaan.

Menurut Edison (2016) kinerja karyawan diukur oleh beberapa indikator adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Mitra Terminal Kaltim terletak di kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur, dengan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Objek dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Terminal Kaltim sebanyak 40 karyawan. Metode Kuesioner (angket) dalam penelitian ini menggunakan metode *simple jenuh*.

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variable-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Menggunakan Teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus koefisien product moment dan koefisien korelasi ganda. Menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk Teknik uji dalam penelitian ini menggunakan Teknik uji data dan penelitian yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Serta menggunakan alat bantu SPSS For Windows Versi 16.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Penelitian ini melakukan uji validitas untuk mengetahui data penelitian memiliki hasil yang valid atau tidak, dengan dilakukan menggunakan program SPSS 26.0 for windows. Adapun keterangannya jika nilai rHitung lebih besar dari nilai rTabel maka dapat dipastikan data tersebut valid, dan sebaliknya maka butir dikatakan tidak valid. diketahui bahwa hasil sig penelitian dari setiap butir pernyataan memiliki nilai sig > 0.3 dan memiliki nilai rHitung yang lebih besar dari rTabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel 40 adalah 0,312. Maka sebab itu semua item pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid atau layak untuk menjadi bahan penelitian selanjutnya.

### Uji Realibilitas

Sebuah data penelitian yang dilakukan melalui metode angket kuisioner dikatakan reliabel jika hasil jawaban dari responden atau sampel terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai uji Cronbach's Alpha > 0.60 (Ghozali, 2011:48).

### Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42247776
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,101
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber data : diolah 2023

Berdasarkan table diatas yang ada pada Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 0,200 dan lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan K-S. Oleh karena itu, data residual terdistribusi dengan baik.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,041	1,761		,591	,558	
	X1	,131	,074	,196	1,774	,084	,316
	X2	,727	,106	,757	6,858	,000	,316

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diamati bahwasanya hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai masing-masing tolerance bernilai Pengawasan sebesar 0,316, Disiplin Kerja 0,316. Sementara hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10 nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai Pengawasan sebesar 3,167 dan Disiplin Kerja sebesar 3,167. Merujuk hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,149	,100		1,491	,144
	LnX1	-,111	,062	-,756	-1,782	,083
	LnX2	,093	,049	,803	1,892	,066

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dapat disimpulkan bahwa kedua data variabel penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau data bersifat homogen.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,041	1,761		,591	,558
	X1	,131	,074	,196	1,774	,084
	X2	,727	,106	,757	6,858	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

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

$$Y = 1.041 + 0.131 + 0.727$$

### Uji T (Uji parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,041	1,761		,591	,558
	X1	,131	,074	,196	1,774	,084
	X2	,727	,106	,757	6,858	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) sebesar  $1.774 < t_{tabel} = 2.024$  dengan nilai  $sig = 0.084 > \alpha = 0.05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini dikarenakan variabel X1 memiliki nilai thitung 1.774 dengan nilai signifikan 0.084 yang lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti bahwa variabel Pengawasan (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

### Uji f (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474,861	2	237,430	111,322	,000 <sup>b</sup>
	Residual	78,914	37	2,133		
	Total	553,775	39			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji F pada table di atas, maka dapat disimpulkan nilai Ftabel adalah sebesar 3.24 sedangkan Fhitung di atas sebesar 111,322 jika dibandingkan dengan Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi 0,000 maka berpengaruh signifikan dan diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.850	1.460

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.268, maka koefisien determinasinya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.857 \times 100\% \\ &= 85.7\% \text{ jika diterapkan menjadi } = 86\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di atas maka Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 86% terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 100% - 86% yaitu = 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Mitra Terminal Kaltim. Hal ini menjadi valid adanya dengan dibuktikan bahwa variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Lalu kemudian hal

ini dapat diperkuat dengan hasil angket kuesioner bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja yang telah diajukan kepada 40 karyawan dinilai berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F (simultan) yang menghasilkan pengaruh atau kontribusi yang besar secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Humairoh (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (PRSERO) Medan” bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel.

## **2. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Terminal Kaltim.**

Berdasarkan hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji t memberikan hasil sebagai berikut :

### **a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Lalu kemudian dapat diartikan tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lalu berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan bahwa pengawasan bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

### **b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian dapat dijabarkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ningrum Humairoh (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (PRSERO) Medan”.

## **3. Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Terminal Kaltim adalah variabel Disiplin Kerja. Hal ini dikarenakan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *standardized Coefficients* lebih besar dibandingkan variabel Pengawasan hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Muhammad Akob, Rezky Arianty Akob, Indar Bagi Tanga (2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Menurut penelitian dan perhitungan analisis data mengenai hubungan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh dan signifikan dengan melalui uji f sedangkan dengan uji t pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja.

Dari kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran bahwa Pengawasan PT Mitra Terminal Kaltim perlu di kelola dengan baik, agar dapat memicu pekerjaan yang semakin baik, melaksanakan pengawasan secara berkala dan memperhatikan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan diharapkan pimpinan/atasan dapat

meluangkan waktu terhadap karyawan di lapangan maupun didalam kantor, agar dapat membangun relasi yang dekat antara karyawan dan atasan. Disiplin Kerja dalam mengembangkan kinerja karyawan PT Mitra Terminal Kaltim menunjukkan bahwa memberi pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan, tingkat disiplin kerja karyawan sudah cukup baik namun seharusnya dapat lebih ditingkatkan agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Effendi, A. (2018). *Hukum Pengelolaan Lingkungan*. Indeks Jakarta.
- Edison, E. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* ((Edisi 8)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P Gramedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagan, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.