

The Effect Of Supervision And Work Discipline On The Performance Of Bridgeston Tire Warehouse Employees At CV. Santosa Bandung

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Ban Bridgeston Di CV. Santosa Bandung

Doni Fajriansyah Rusmana^{1*}, Eki Dudi Darmawan²
Politeknik Piksi Ganesha Bandung^{1,2}

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision and work discipline on employee performance at Bridgestone Tire Warehouse CV Santosa Bandung. The research conducted is quantitative in nature. The study population consisted of 32 employees from CV Santosa Bandung. The number of samples obtained was 32 people, with a 95% confidence level. The data collection method used in this study was a questionnaire. Sample data testing using SPSS V25. The analysis method used is validity test, reliability test, normality test, F test and T test. The results of this study indicate that H3 is accepted, which means that simultaneously there is a positive and significant influence between supervision and work discipline on employee performance. Partial supervision has no effect on employee performance, which means that H1 is rejected. And work discipline partially has an influence on employee performance, which means that H2 is accepted.

Keywords: *Supervision, Work Discipline, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Gudang Ban Bridgestone CV Santosa Bandung. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 32 yang merupakan karyawan dari CV Santosa Bandung, Jumlah sampel yang di peroleh adalah 32 orang, dengan tingkat kepercayaan 95%. Metode pengumpulan data yang di lakukan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Pengujian data sampel menggunakan SPSS V25. Metode analisis yang di gunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji F dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasab dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H1 ditolak. Dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H2 diterima.

Keyword : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan didirikan dengan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin meningkat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing – masing berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek yang terdapat didalam suatu organisasi perusahaan. Fenomena yang didapat adalah kinerja karyawan menurun disebabkan kurang pengawasan dan disiplin kerja.

Pengawasan sebagai fungsi manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan karena pengawasan dapat mencegah kemungkinan terjadinya

penyimpangan yang dapat diperbaiki atau segera diperbaiki. Menurut Handoko (2016), pengendalian adalah penemuan dan penerapan metode dan perangkat yang memastikan bahwa rencana dilaksanakan sebagaimana dimaksud. Itu bisa positif atau negatif. Tujuan dari pelatihan positif adalah untuk mengetahui apakah tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kontrol negatif berusaha untuk memastikan bahwa tindakan yang tidak diinginkan atau diperlukan tidak terjadi atau terjadi lagi.

Perusahaan yang didirikan tentunya memiliki aturan-aturan tersendiri yang harus diikuti sebagai bentuk menjaga disiplin internal dalam organisasi tersebut. Menurut Arijanto & Wulandari (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah proses melatih karyawan untuk mengubah tingkah laku atau sikap karyawan agar sesuai dengan aturan yang ada di masing-masing perusahaan sehingga kegiatan internal dapat berjalan. secara efektif.

Efisiensi adalah masalah besar di perusahaan. Kinerja pegawai yang memuaskan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan diperlukan melalui proses dan evaluasi yang terus menerus. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai selama waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Keberhasilan peningkatan kinerja pegawai berhubungan langsung dengan atasan dan disiplin kerja. Kinerja yang diharapkan terwujud bila seseorang memiliki kekuatan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul **“PENGARUH PENGAWASAN PREVENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA GUDANG BAN BRIDGESTONE DI CV.SANTOSA BANDUNG”**.

2. Tinjauan Pustaka

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Marsaoly, 2016).

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya (Romauli Situmeang, 2017).

Indikator pengawasan yaitu sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
2. Pengukuran kerja
3. Penilaian kinerja
4. Tindakan koreksi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan menunjukkan sikap hormat dan antusias terhadap peraturan yang ada di perusahaan dengan melakukan usaha yang terbaik supaya terhindar dari sanksi atau hukuman apabila tidak menaati peraturan tersebut (Safitri, et al., 2021).

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017).

Menurut Mangkunegara dan Octorent (dikutip dari Adica, 2022), disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja,
2. Ketepatan jam pulang ke rumah,
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas,
6. Melaksanakan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Tyas, 2018)

Job Performance atau Actual Performance yang berarti perstasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ratna et al., 2021).

kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh sesorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Syafрина, 2017).

Indikator penilaian kinerja karyawan yaitu : tanggung jawab peran, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, presensi/kehadiran, kerjasama tim, inisiatif, kepemimpinan, perilaku, dan karakter.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di gudang ban bridgeston di CV. SANTOSA BANDUNG dengan populasi penelitian berjumlah 32 orang yang merupakan karyawan di tempat tersebut. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Data yang digunakan untuk penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

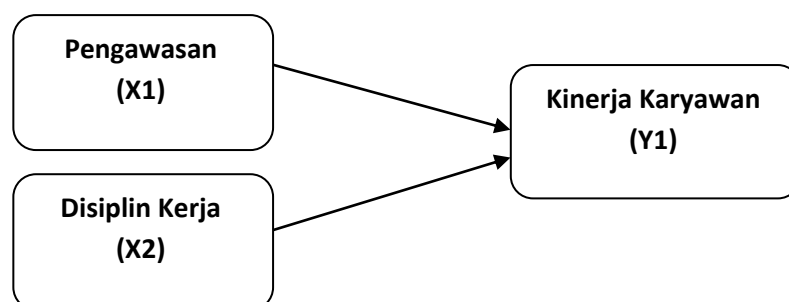
Hipotesis

H1 : Pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Jika :

$R_{hitung} > R_{tabel}$ = Valid

$R_{hitung} < R_{tabel}$ = Tidak Valid

R_{tabel} adalah 0,349

1. Uji Validitas Variabel X1

Tabel 1. Hasil Pengujian Variabel X1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,629	0,349	Valid
2	0,71	0,349	Valid
3	0,627	0,349	Valid
4	0,517	0,349	Valid
5	0,762	0,349	Valid
6	0,662	0,349	Valid
7	0,567	0,349	Valid
8	0,632	0,349	Valid

Data diolah penulis menggunakan SPSS V25 For Windows

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat diketahui semua item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* yang lebih besar dari 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat dalam variabel X1 (pengawasan) adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel X2

Tabel 2. Hasil Pengujian Variabel X2

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,661	0,349	Valid
2	0,718	0,349	Valid
3	0,752	0,349	Valid
4	0,727	0,349	Valid
5	0,805	0,349	Valid
6	0,871	0,349	Valid
7	0,784	0,349	Valid

Data diolah penulis menggunakan SPSS V25 For Windows

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* yang lebih besar dari 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat dalam variabel X2 (disiplin kerja) adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel Y

Tabel 3. Hasil Pengujian Variabel Y

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,657	0,349	Valid
2	0,778	0,349	Valid
3	0,686	0,349	Valid
4	0,763	0,349	Valid

5	0,655	0,349	Valid
6	0,73	0,349	Valid
7	0,724	0,349	Valid
8	0,749	0,349	Valid
9	0,638	0,349	Valid
10	0,773	0,349	Valid
11	0,772	0,349	Valid
12	0,548	0,349	Valid
13	0,713	0,349	Valid
14	0,705	0,349	Valid
15	0,524	0,349	Valid

Data diolah penulis menggunakan SPSS V25 For Windows

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* yang lebih besar dari 0,349, dan dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Y (disiplin kerja) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
X1	0,788	Reliabel
X2	0,875	Reliabel
Y	0,922	Reliabel

Data diolah penulis menggunakan SPSS V25 For Windows

Tabel diatas menunjukan semua pernyataan reliabel atau baik. Hal itu dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* X1 > dari 0,7, X2 >0,8, dan Y >0,9. Dengan kata lain semua pernyataan penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis penelitian.

c. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,67312597
Most Extreme Differences	Absolute		,127
	Positive		,114
	Negative		-,127
Test Statistic			,127
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,201
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,190

Upper Bound	,211
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.	

Data diolah penulis menggunakan SPSS V25 For Windows

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

1. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633,487	2	816,744	34,987	<,001 ^b
	Residual	676,981	29	23,344		
	Total	2310,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Data diolah penulis menggunakan SPSS V25 For Windows

Pada hasil uji diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada pengawasan dan disiplin kerja yaitu $0,000 < 0,05$ dan hasil f hitung $34,987 > f$ tabel 3,32 maka dapat disimpulkan pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Y. Yang artinya H3 dapat diterima.

2. Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,157	7,289		1,256	,219
	Pengawasan	,209	,403	,092	,518	,608
	Disiplin	1,536	,356	,764	4,315	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah penulis menggunakan SPSS V25 For Windows

Dari hasil pengujian diatas diketahui bahwa :

- Nilai signifikansi variabel pengawasan (X1) $0,219 > 0,05$ dan t hitung X1 $0,518 < t$ tabel 2,045 maka variabel pengawasan (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Y, yang artinya H1 ditolak.

Pembahasan :

- Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengujian yang telah dilakukan berpengaruh lemah atau tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan hanya menjadi salah satu faktor kecil dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan.
- Nilai signifikansi variabel pengawasan (X_1) $0,001 < 0,05$ t hitung X_2 $4,315 > t$ tabel $2,045$ maka variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Y , dan berarti H_2 diterima. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengujian yang telah dilakukan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian diatas, mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di gudang ban bridgeston di CV. Santosa Bandung, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Pengawasan yang tergambar melalui Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan, Pengukuran kerja, Penilaian kinerja, dan Tindakan koreksi secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan pengawasan hanya menjadi salah satu faktor kecil dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja yang tergambar pada Ketepatan waktu datang ketempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya karyawan yang disiplin dalam bekerja yaitu dengan mematuhi peraturan yang ada, maka kinerja karyawannya pun meningkat.
3. Secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sebaiknya indikator tindakan koreksi yang terdapat dalam pengawasan dapat lebih diperhatikan agar karyawan dapat mengetahui apa yang kurang dari kinerjanya dan dapat memperbaiki dan meningkatkan kembali kinerjanya. Bagi para pembaca untuk dapat memperluas penelitian dengan melakukan penelitian di daerah atau perusahaan lainnya.

Daftar Pustaka

- Adica. (2022). *Pengertian dan Indikator Disiplin kerja*. <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>
- Arijanto, A., & Wulandari, S. Z. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance : A Study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal Of Bussiness And Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Marsaoly, K. M. S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jms*, 2 No. 2, 24–33.
- Ratna, Y., Darmawan, E. D., & Sudewa, J. (2021). *Yunyun Ratna, Eki Dudi S, Jaka Sudewa, Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap ...* / 680. 680–687.
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>

- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125–137. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. 8.
- Tyas, R. D. (2018). *KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. 62(1), 172–180.