

The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan

Jennifer Candra¹, Cut Fitri Rostina^{2*}, Debby³, Ferren Angela⁴

Universitas Prima Indonesia

cutfitri@unprimdn.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine and analyze the effect of work discipline, work competence and work supervision on employee performance at PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. The total Population are 132 employees and the number of samples as many as 99 employees. Sampling Technique used is simple random sampling. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that partially and simultaneously work discipline, work competence and work supervision had a positive and significant effect on employee performance at PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

Keywords : Discipline, Competence, Supervision, Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian adalah untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Populasi berjumlah 132 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan

Keywords : Disiplin, Kompetensi, Pengawasan, Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi yang mencerminkan karyawan memiliki kinerja yang baik

PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan salah satu perusahaan bergerak dibidang kontraktor. Perusahaan ini berdisi pada tahun 2002. Namun, berdasarkan *survey* sebelumnya bahwa terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan yang dicerminkan dengan ketidakcapaian target perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengalami penurunan ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan (Sondole dkk 2015). terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor mencerminkan disiplin kerja karyawan yang rendah dan tidak adanya pengawasan dari perusahaan sehingga berdampak kepada tingginya jumlah keterlambatan karyawan di setiap bulannya (Toding 2017).

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Kemampuan karyawan PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan belum mendukung jabatannya saat ini. Hal Perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari

karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

Selain itu, pengawasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang diduga penyebab penurunan kinerja karyawan. Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama

Dari pembahasan masalah karyawan di atas tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016), "disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut". Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), tingkat kedisiplinan karyawan adalah balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan

Kompetensi Kerja

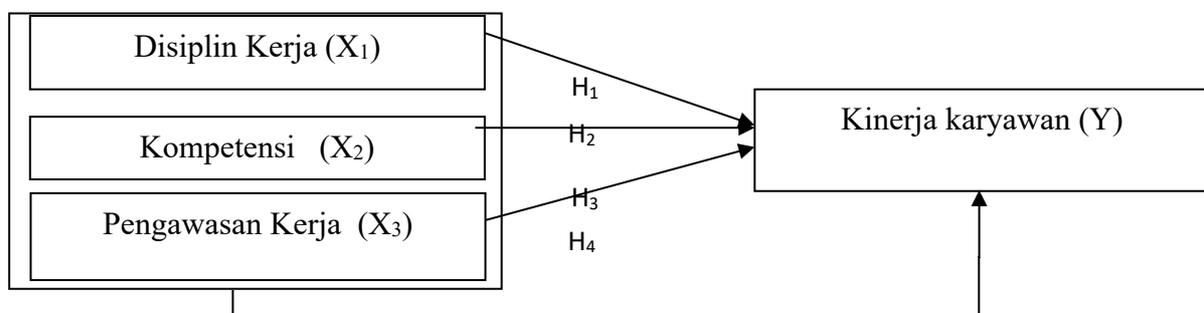
Menurut Torang (2014), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Menurut Wibowo (2014), terdapat lima tipe karakteristik yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Pengawasan

Menurut Kadarisma (2016), pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Adapun karakteristik-karakteristik pengawasan yang peneliti ambil sebagai indikator adalah menurut Handoko (2016) sebagai berikut akurat, tepat-waktu, obyektif dan menyeluruh, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi dan fleksibel.

Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Menurut Moehariono (2014), indikator kinerja adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu dan produktivitas.



Gambar 1. kerangka konseptual dalam penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015) bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat..

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan
- H₂: Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan
- H₃: Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan
- H₄: Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling random sampling*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder.

Data dalam penelitian ini di Analisa menggunakan Teknik Analisa regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS. Namun sebelum itu penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap variable dan pernyataan yang ada serta telah dibuktikan bahwa seluruh pernyataan valid dan seluruh variable penelitian adalah reliabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.826	3.380		.244	.808
	DisiplinKerja	.300	.086	.299	3.489	.001
	Kompetensi	.253	.080	.278	3.167	.002
	Pengawasan	.300	.100	.270	2.983	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber:Data Olahan SPSS Versi 24, 2021

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,826 + 0,300 \text{ Disiplin Kerja} + 0,253 \text{ Kompetensi Kerja} + 0,300 \text{ Pengawasan} + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 0,826 yang menunjukkan variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 0,826. Nilai satuan regresi disiplin kerja sebesar 0,300 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,300 satuan. Nilai satuan regresi kompetensi kerja sebesar 0,253 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,300 satuan. Nilai satuan regresi pengawasan kerja sebesar 0,300 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,300 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Determinasi hasil yaitu :

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.376	9.529

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, DisiplinKerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber:Data Olahan SPSS Versi 24, 2021

kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja sebesar 37,6% sedangkan sisanya sebesar 62,4% (100% - 37,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, pengembangan karir dan pelatihan kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5629.110	3	1876.370	20.663	.000 ^b
	Residual	8626.971	95	90.810		
	Total	14256.081	98			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, DisiplinKerja, Kompetensi

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2021

Nilai F hitung (20,663) > F tabel (2,70) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.826	3.380		.244	.808
	DisiplinKerja	.300	.086	.299	3.489	.001
	Kompetensi	.253	.080	.278	3.167	.002
	Pengawasan	.300	.100	.270	2.983	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2021

Pengujian hipotesis secara parsial adalah hasil pengujian secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,489 > 1,985 dan signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rahman dan Purwati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kompetensi Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,167 > 1,985 dan signifikan yang diperoleh 0,002 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwati dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Pengawasan Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,983 > 1,985 dan signifikan yang diperoleh 0,004 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian Situmeang (2017).

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan, secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan, secara parsial Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan dan secara simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

Saran

Melalui penelitian ini diharapkan PT Karya Inti Nusa Gemilang medan dapat meningkatkan disiplin kerja, pengawasan dan kompetensi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian kinerja dengan menggunakan variable-variabel lain yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Amir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Arifin, (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut. *Jurnal*.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Fahmi, Irfam. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisma. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Khairiyah. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. *Jurnal*.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Rahman, S., Purwati, A. A., & Yazid, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 2(2), 138-152.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suherman. (2015). Pengaruh Program Pelatihan, pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Samafirindo Indonesia. *Jurnal*.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Teori, Kuesioner dan Analisa Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Supomo dan Nurhayatil. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Surjaweni, Wiratna, V. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(02), 148-160.

- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis Unmul*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada