

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK (ULTG) KUPANG

The Effect Of Work Supervision And Work Discipline On Employee Performance At PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Kupang

Ricky Ricard Bari^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Merlyn Kurniawati^{3,c)}, Ronald P.C. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} ricky.r.bari20@gmail.com, ^{b)} niputunursiani@gmail.com,
^{c)}merlyn.kurniawati@staf.undana.ac.id, ^{d)}ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Pengawasan kerja adalah proses pengamatan kinerja karyawan untuk menilai dan memastikan pelaksanaannya berjalan sesuai standar dan dapat mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja adalah upaya atau perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan norma-norma perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengawasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Kupang, pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Kupang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu 40 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pencapaian sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan bisnis didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalamnya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan (Suherman, 2012). Tanpa peran sumber daya manusia yang

berkualitas, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja yang diberikan pun menjadi kurang maksimal. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

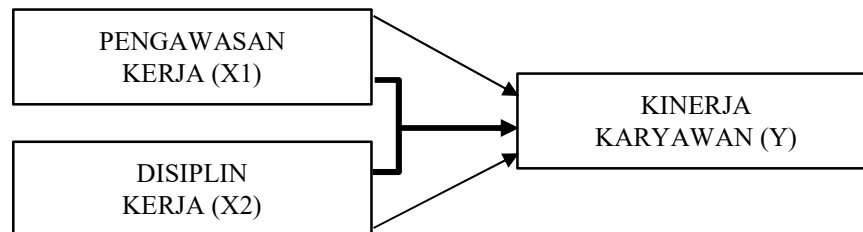
Pada prinsipnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik, jika manajemen menerapkan standar operasi prosedur yang memadai bagi karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam melakukan pekerjaannya. Proses ini dapat berjalan dengan maksimal apabila perusahaan menerapkan pengawasan kerja yang baik. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, akan membuat pekerjaan berjalan dengan lancar dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang bisa merugikan organisasi seperti kesalahan, kekurangan, dan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain pengawasan, salah satu upaya dalam memaksimalkan kinerja serta potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peranan penting, karena karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Kupang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan transmisi yang memiliki fungsi utama pengelolaan aset instalasi penyaluran (transmisi dan gardu induk) dan pemeliharaan aset instalasi, untuk menjaga kontinuitas tenaga listrik tegangan tinggi secara efisien, andal dan ramah lingkungan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya karyawan yang kurang menunjukkan sikap disiplin kerja oleh karena keterbatasan pengawasan yang efektif dalam perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang masuk keluar tidak sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, karyawan yang kurang memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, dan masih adanya kesalahan dalam penggunaan alat keselamatan kerja yang tidak sesuai prosedur, sehingga hal ini membuat pencapaian target perusahaan menjadi terhambat dan kinerja pun tidak menjadi maksimal.

KERANGKA BERPIKIR

Salah satu aspek penting sebuah perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusianya agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal, karena kelangsungan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya untuk

mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pengawasan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat mengarahkan kemampuan, keahlian serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Secara Parsial
- Secara Simultan

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.
- H3 : Diduga pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi klasik yang digunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Analisis data yang

digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Sampel yang digunakan yaitu semua populasi dengan 40 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengawasan Kerja (X1)	1	0,642	>0,263	Valid
	2	0,618	>0,263	Valid
	3	0,823	>0,263	Valid
	4	0,559	>0,263	Valid
	5	0,563	>0,263	Valid
	6	0,644	>0,263	Valid
	7	0,646	>0,263	Valid
	8	0,644	>0,263	Valid
	9	0,823	>0,263	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,770	>0,263	Valid
	2	0,699	>0,263	Valid
	3	0,566	>0,263	Valid
	4	0,770	>0,263	Valid
	5	0,360	>0,263	Valid
	6	0,770	>0,263	Valid
	7	0,569	>0,263	Valid
	8	0,502	>0,263	Valid
	9	0,699	>0,263	Valid
	10	0,449	>0,263	Valid
	11	0,423	>0,263	Valid
	12	0,450	>0,263	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,431	>0,263	Valid
	2	0,684	>0,263	Valid
	3	0,588	>0,263	Valid
	4	0,601	>0,263	Valid
	5	0,732	>0,263	Valid
	6	0,409	>0,263	Valid
	7	0,428	>0,263	Valid
	8	0,746	>0,263	Valid
	9	0,588	>0,263	Valid
	10	0,732	>0,263	Valid
	11	0,431	>0,263	Valid
	12	0,746	>0,263	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,263 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,838	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,826	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,840	$\geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui angka cronbach's alpha variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja lebih besar dari nilai minimal cronbach's alpha, sebesar 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Kupang dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.06229352
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.075
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.505

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,505 atau lebih besar dari 0,05 maka data ini memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

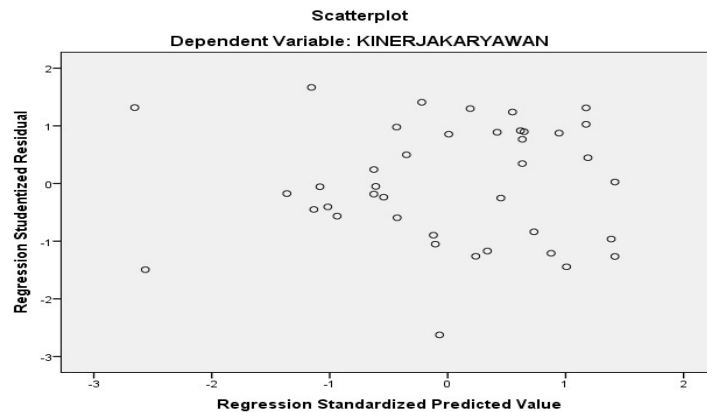
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.593	17.427		.780	.440	
	PENGAWASANKERJA	.889	.344	.374	2.586	.014	.956 1.046
	DISIPLINKERJA	.477	.160	.432	2.993	.005	.956 1.046

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini di karenakan nilai tolerance sebesar 0,956 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,046 bernilai lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil output, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.593	17.427		-.780	.440
	PENGAWASANKERJA	.889	.344	.374	2.586	.014
	DISIPLINKERJA	.477	.160	.432	2.983	.005

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas Hasil Analisis Linear Berganda di atas terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -13,593 + 0,889 X1 + 0,477 X2$$

Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -13,593. Artinya jika variabel pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan 0 maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar -13,593 satuan.

2. Koefisien regresi (b1) dari variabel pengawasan kerja (X1) sebesar 0,889 yang berarti jika terjadi kenaikan 1 poin dan variabel disiplin kerja (X2) bernilai tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,889 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,477 yang berarti jika terjadi kenaikan 1 poin dan pengawasan kerja (X1) bernilai tetap, maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,477 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7.
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.593	17.427		-.780	.440
	PENGAWASANKERJA	.889	.344	.374	2.586	.014
	DISIPLINKERJA	.477	.160	.432	2.983	.005

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji t yang menghasilkan thitung 2,586 > ttabel 1,686 dengan tingkat signifikansi (0,014) < alpha ($\alpha = 0,05$) yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS IBM V.25. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.

Selain itu pada tabel juga menunjukkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji t yang menghasilkan Nilai thitung (2,983) > ttabel (1.686) dan signifikansi (0,005) < alpha ($\alpha = 0,05$) yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS IBM V.25. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.

Uji f (Simultan)

Tabel 8.
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	862.491	2	431.245	35.033	.000 ^b
	Residual	480.081	39	12.310		
	Total	1342.571	41			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESELAMATANDANKESAHATANKERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini pada tabel menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji F yang menghasilkan $F_{hitung} (35,033) > F_{tabel} (2,86)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (\alpha = 0,05)$ yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS IBM V.25. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.219	7.25065

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, PENGAWASANKERJA

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,219. Hal ini berarti variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi sebesar 21,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besaran koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif lemah, karena nilai R² sebesar 0,219 lebih mendekati 0.

Analisis Deskriptif Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengawasan kerja di PT. PLN (Persero) ULTG Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan sangat tinggi. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi & Irham, 2013:96). Dengan demikian diketahui bahwa pengawasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang telah memenuhi standar dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja serta mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang memiliki nilai capaian yang berada pada tingkatan yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi serta memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat untuk membuat karyawan mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja dan peningkatan kinerja yang baik.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang berada pada nilai capaian dengan kategori yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan sangat baik dan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam pencapaian tujuan PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai thitung > ttabel dengan taraf signifikan < alpha (α) yang berarti pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik pengawasan kerja yang diberikan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harianto & Asron Saputra (2020) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan indikator kontrol masukan,

kontrol perilaku, kontrol pengeluaran, supervisi, dan keselarasan tujuan. Pengawasan kerja yang baik akan memperikan pengaruh yang baik pula bagi peningkatan kinerja dalam perusahaan. Penelitian lainnya yang juga turut mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rompas, Tewal & Dotulong (2018) yang mengemukakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan yang baik, para karyawan akan diarahkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maupun yang diharapkan oleh perusahaan. Proses pengawasan yang dilakukan juga memberi dampak bagi efektifitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Kupang yang memiliki risiko tinggi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Apabila pengawasan yang ada tidak dilakukan dengan baik maka karyawan pun akan tidak maksimal dalam menerapkan setiap standar maupun prosedur yang telah ditetapkan, khususnya mengenai penggunaan alat keselamatan kerja. Tindakan pengawasan kerja yang kurang diperhatikan untuk dijalankan dengan baik akan membuat karyawan tidak merasa diawasi dan melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal. Hal ini akan memberi dampak buruk serta risiko yang tinggi terhadap keselamatan karyawan, sehingga dapat membuat kinerja cenderung menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai thitung > ttabel dengan taraf signifikan < alpha (α) yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan, akan dapat menghasilkan kinerja yang meningkat pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manalu, Marbun & Sinurat (2021) yang menggunakan indikator tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis deskriptif dari variabel disiplin kerja dengan capaiannya yang berada pada tingkatan sangat baik, membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja PT. PLN (Persero) ULTG Kupang terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh menjadi tidak optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan seperti sikap karyawan yang masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja serta kurang memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak hanya akan merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan tentunya akan memberikan hasil kerja yang efisien dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$ (α), menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja serta disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, frekuensi tanggapan tertinggi variabel kinerja karyawan berada pada indikator kuantitas, dengan item mencapai jumlah target yang diberikan. Hal ini berarti bahwa karyawan mampu meningkatkan kinerja dengan melaksanakan tugas tanggung jawab mereka hingga mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan tanggapan terendahnya berada pada indikator ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa masih belum maksimal dalam penyelesaian pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Walaupun demikian, indikator ini masih berada dalam kategori tinggi dengan mayoritas responden menjawab setuju. Kuantitas serta ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dapat didukung melalui pengawasan serta disiplin kerja yang baik. Adanya pengawasan yang tegas mampu membuat karyawan lebih memiliki sikap disiplin dalam melakukan pekerjaan mereka serta usaha pencapaian target yang sesuai dengan kuantitas dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama, Surabagiarta & Purnaningrum (2021) dengan judul penelitian pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sierad Produce, TBK.

Pengawasan kerja dan disiplin kerja yang baik akan menunjang karyawan untuk memberikan kinerja yang berkualitas dan memberi dampak positif bagi perusahaan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan melakukan pengawasan yang efektif serta disiplin kerja

yang efisien sehingga mampu melakukan pencapaian atas tujuan organisasi maupun perusahaan. Jika pengawasan dan disiplin kerja berjalan dengan efektif dan efisien maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Besaran koefisien determinasi yang diberikan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif lemah, yang artinya ada faktor lain selain pengawasan kerja dan disiplin kerja yang ikut memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang.. Adapun faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Cahyono (2005) antara lain kemampuan, kepribadian dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, serta motivasi pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diperoleh variabel pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang sangat mendukung para karyawan dalam penyelesaian tugas serta pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti penerapan pengawasan kerja yang dilakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Kupang memengaruhi tingkat kinerja, karena karyawan mampu diarahkan untuk dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Kupang memengaruhi tingkat kinerja, karena sikap kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.

Saran

Bagi PT. PLN (Persero) ULTG Kupang diharapkan pimpinan PT. PLN Persero ULTG Kupang lebih memerhatikan bahkan meningkatkan pengawasan kerja, dalam hal ini memberikan umpan balik kepada karyawan untuk mengukur hasil kerja yang dapat dijadikan sebagai bahan penyesuaian dalam memperbaiki kesalahan yang mungkin terjadi saat bekerja, agar dapat membantu meningkatkan kinerjanya. Selain itu disiplin kerja juga perlu diperhatikan melalui tingkat kewaspadaan para karyawan yang masih belum maksimal, agar kedepannya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh perhitungan dan

ketelitian sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan dan juga memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengawasan kerja dan disiplin kerja dengan menambah faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kemampuan, kepribadian dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, serta motivasi pekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Cahyono, S. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Vol. 1. In Jurnal Riset Bisnis Indonesia (Vol. 1, Issue 1).
- Effendi, U. (2014). Asas Manajemen. (Ke-1). PT. Raja Grafindo Persada.
- Fahmi dan Irham. 2013 Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus. Alfabeta, Bandung
- Hariato, Asron Saputra. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(1).
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2012). Dasar-Dasar Manajemen, (Ke-22). Gajah Mada University Press.
- Manalu, R. H., Marbun, S. N., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 7(2), 185-205.
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).
- Siagian, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-2). PT. Bumi Aksara.
- Suherman, E. (2012). Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Utama, A. D. F., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierad Produce, Tbk. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 54-58.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi* (Jakarta). Rajawali Pers.