

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL CARGO PT ANGKASA PURA LOGISTIK (APLog) CABANG KUPANG

The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Cargo Terminal of PT Angkasa Pura Logistik (APLog) Kupang Branch

Krisdayanti Hastuti^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Yonas F. Riwu^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden : ^{a)} yantihastuti@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} yonas.riwu@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik (aplog) Cabang Kupang dan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik aplog Cabang Kupang. Penelitian yang tergolong penelitian asosiatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang yang ditetapkan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dengan teknik rentang skor dan analisis statistik inferensial menggunakan model regresi linear berganda. Dalam analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian yang didasarkan pada sikap atau tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa deskripsi variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada kategori penilaian sangat baik. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t membuktikan bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik (aplog) Cabang Kupang. Demikian pula hasil uji hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik Cabang (aplog) Kupang, tapi hasil ini bertentangan yang diperoleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan relative lemah.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung yang memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang di capai akan lebih memuaskan sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan (Dessler, 2009).

PT Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang adalah salah satu perusahaan terbaik rantai pasok di Indonesia. Dengan transportasi dan kegiatan logistik terbaik yang ditunjang oleh teknologi yang dimiliki, menempatkan bisnis ke tingkat terbaik di jaringan angkutan udara, laut dan darat secara global untuk mengakomodir seluruh kegiatan dari timur hingga barat wilayah kepulauan Indonesia. Komitmen ini diharapkan mampu mempertahankan eksistensi perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Masalah pengawasan di bagian PT Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang kurangnya sistem pengawasan dalam operasi penerbangan dan pengelolaan cargo, sehingga dapat menimbulkan keterlambatan dalam mendeteksi serta menanggapi permasalahan operasional. Sedangkan masalah disiplin kerja yang terjadi di bagian Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang mencakup kurangnya kepatuhan terhadap jadwal kerja seperti tingkat kehadiran yang rendah, keterlambatan dan absensi tanpa pemberitahuan, sehingga dapat mengganggu operasional di bidang penerbangan dan pengelolaan cargo yang dapat memberikan dampak negatif terhadap kelancaran operasional dan keberlanjutan layanan. Sehingga kurangnya penegakan aturan terkait penanganan cargo, yang dapat mengakibatkan kehilangan atau kerusakan barang dan berpotensi menurunnya pelanggan. Ketidakmampuan mengatasi kesalahan operasional dan kurangnya disiplin dapat menimbulkan masalah besar, menghambat efisiensi, dan berpotensi mempengaruhi kinerja di cargo secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk meningkatkan disiplin kerja dan menjaga kualitas layanan di sektor ini.

KAJIAN PUSTAKA

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk menetapkan standar kinerja berdasarkan rencana, serta merancang sistem umpan balik informasi untuk mendeteksi adanya penyimpangan dan mengukur tingkat signifikansinya (Kadarman, 2012:159). Selain itu, pengawasan juga mencakup tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan yang melekat meliputi pengamatan, penilaian, dan pengarahan pekerjaan, dengan wewenang yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, yang juga memungkinkan pemberian sanksi secara struktural. Pengawasan dilakukan secara berkelanjutan dan bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan perintah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengawasan harus mencakup pengukuran pencapaian, penilaian pelaksanaan, serta tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:153). Disiplin yang baik

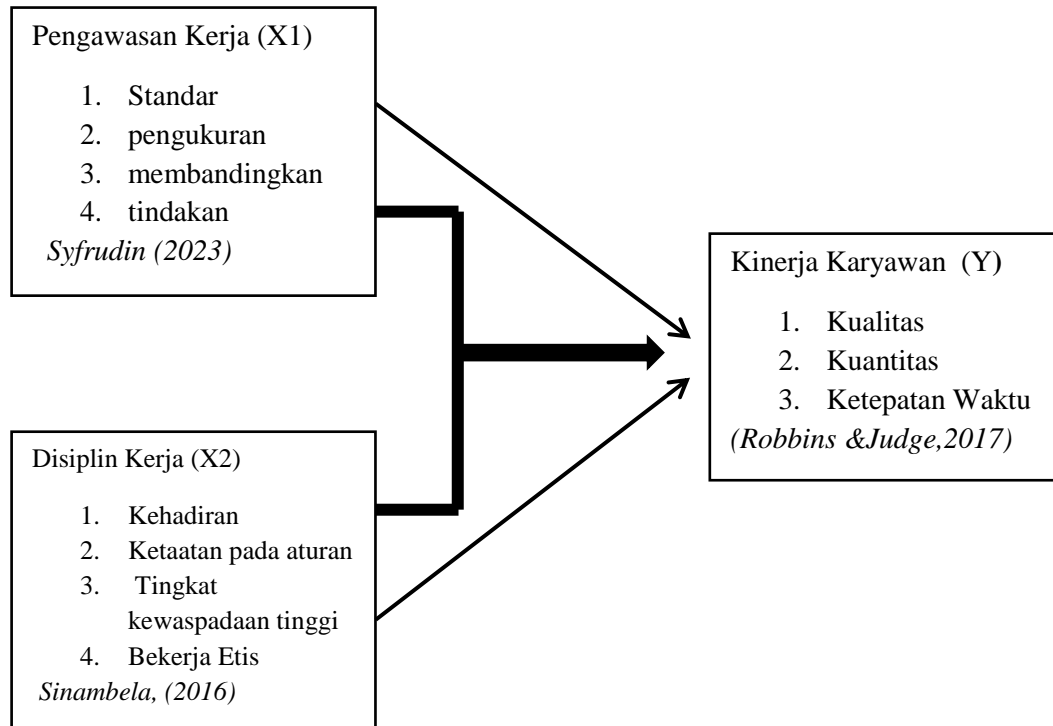
mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan gairah kerja, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, penerapan disiplin dalam organisasi sangat penting, karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi kunci sukses bagi perusahaan dalam mencapai targetnya. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menghambat dan memperlambat proses tersebut. Disiplin juga merupakan kekuatan yang tumbuh dalam diri pekerja, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi yang ada di lingkungan kerja. Manajemen berperan dalam mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai ketentuan perusahaan, sehingga diharapkan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik dan menjadi teladan bagi seluruh karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2018:17), secara etimologis, kinerja berasal dari kata "*performance*," yang berasal dari kata "to perform" dengan berbagai makna. Beberapa makna tersebut meliputi: (1) melakukan, menjalankan, atau melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan karakter dalam suatu permainan; (4) mengungkapkan melalui suara atau alat musik; (5) menyelesaikan tanggung jawab; (6) melakukan aktivitas dalam permainan; (7) memainkan musik; dan (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh individu atau mesin. Namun, hanya empat makna yang relevan untuk konsep kinerja ini, yaitu: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) melaksanakan tanggung jawab; dan (4) melakukan hal yang diharapkan oleh orang lain. Dari makna-makna ini, kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja lebih difokuskan pada proses, di mana pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan perbaikan-perbaikan untuk mengoptimalkan pencapaian hasil. Sementara itu, menurut Wirawan (2016:6), konsep kinerja dapat dipahami sebagai singkatan dari "ketenaka energi kerja," yang dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Istilah *performance* sering diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai *performa*. Kinerja merujuk pada output yang dihasilkan dari fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan hasil dari (Mangkunegara, 2016:54) 1. Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut Individu meliputi faktor individu dan faktor psikologi. 2. Upaya Kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu. 3. Dukungan Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

- H1 : Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang.
- H3 : Diduga pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pertanyaan	rhitung	r tabel	Ketertangan
PENGAWASAN	1	0,442	>0,320	Valid
	2	0,947	>0,320	Valid
	3	0,442	>0,320	Valid
	4	0,947	>0,320	Valid
	5	0,947	>0,320	Valid
	6	0,947	>0,320	Valid
	7	0,947	>0,320	Valid
	8	0,947	>0,320	Valid
	9	0,442	>0,320	Valid
	10	0,442	>0,320	Valid
	11	0,442	>0,320	Valid
	12	0,930	>0,320	Valid
DISIPLIN KERJA	1	0,523	>0,320	Valid
	2	0, 527	>0,320	Valid
	3	0,549	>0,320	Valid
	4	0,467	>0,320	Valid
	5	0,549	>0,320	Valid
	6	0, 549	>0,320	Valid
	7	0, 467	>0,320	Valid
	8	0,400	>0,320	Valid
	9	0, 372	>0,320	Valid
	10	0, 400	>0,320	Valid
	11	0,467	>0,320	Valid
	12	0,523	>0,320	Valid
KINERJA	1	0, 996	>0,320	Valid
	2	0, 996	>0,320	Valid
	3	0, 986	>0,320	Valid
	4	0, 942	>0,320	Valid
	5	0, 985	>0,320	Valid
	6	0, 827	>0,320	Valid
	7	0, 996	>0,320	Valid
	8	0, 952	>0,320	Valid
	9	0, 996	>0,320	Valid

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefesien korelasi lebih besar dari 0,329 sehingga dapat dikatakan alat ukur dalam penelitian ini valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai α	Kriteria	Keterangan
X1	0,940	$\geq 0,6$	Reliabel
X2	0,697	$\geq 0,6$	Reliabel
Y	0,991	$\geq 0,6$	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dari ke-tiga dinyatakan reliabel, karena menghasilkan besaran nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing lebih besar dari 0,60. ($\alpha \geq 0,6$).

Uji Normalitas

Tabel 3.
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7.45273017
Most Extreme	Absolute	.124
Differences	Positive	.063
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.148 ^c

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,148 atau besar dari 0,05 maka data ini memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

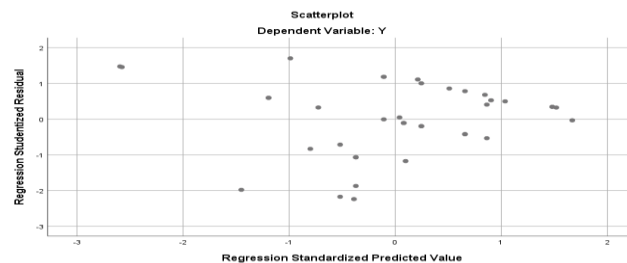
Tabel 4.
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.646	13.755		.120	.905		
	Pengawasan	-.152	.210	-.119	-.726	.472	.823	1.215
	Disiplin Kerja	.833	.265	.515	3.146	.003	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* diatas 0,10 sebesar 0,823 dan nilai *tolerance* dibawah 10, maka hasil yang didapat tidak terjadinya multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas, dapat kita simpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdeteksi adanya homokedastisitas atau memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Mo del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.646		13.755		.120
Pengawasan	-.152		.210	-.119	-.726
Disiplin kerja	.833		.265	.515	3.146

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada Tabel 5. di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.646 - 0,152 X_1 + 0,833 X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.646 memiliki makna, apabila variabel pengawasan dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1.646 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) dari variabel pengawasan (X1) sebesar 0,152 bermakna apabila variabel pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0,152 satuan.

3. Koefisien regresi (b_2) dari variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,833 bermakna apabila variabel Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,833 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji t yang menghasilkan $t_{hitung} (-0,726) < t_{tabel} (2,028)$ dan signifikansi ($0,472 > \alpha (0,05)$) yang diperoleh dari pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS IBM V.25. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang.

Selain itu tabel juga menunjukkan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} (3,146) > t_{tabel} (2,028)$ dan signifikansi ($0,003 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang.

Uji F (Simultan)

Tabel 6.
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.402	2	303.201	5.164	.011 ^b
	Residual	2055.098	35	58.717		
	Total	2661.500	37			

Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis Yang Dilakukan Dalam Penelitian Ini Pada Tabel Menunjukkan Bahwa Variabel Pengawasan kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y). Hasil ini dibuktikan dengan pengujian uji f yang menghasilkan $F_{hitung} (5,164) > F_{tabel} (0,326)$ dan signifikansi ($0,011 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.184	7.663

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada Tabel 7. diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,184 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik cabang kupang adalah sebesar 18,4 % dan sisanya 81,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 18,4% lebih mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengawasan dan disiplin kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik cabang kupang relatif lemah.

Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel pengawasan (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang dengan jumlah responden 38 orang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengawasan kerja di Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan sangat baik. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, dalam mencapai tujuan visi dan misi organisasi Kadarman (2012). Dengan demikian diketahui bahwa pengawasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang dalam 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 variabel disiplin kerja Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang berada pada Tingkat sangat baik. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki dapat meningkatkan prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tanggung jawab Perusahaan. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang dengan nilai capaiannya berada pada level kriteria penilaian sangat baik. Hasil penilaian tersebut yang walaupun didasarkan pada satu-satunya sumber penilaian yakni penilaian diri sendiri (*self assessment*) yang cenderung subyektif namun setidaknya para karyawan memandang bahwa kinerja mereka telah berada pada kondisi yang ideal dalam menunjang Terminal Cargo PT.

Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang dalam mencapai berbagai sasaran atau target baik jangka pendek maupun jangka panjang ditetapkan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang

Dari Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa pengawasan (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang sehingga kurang peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan atau bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Akob (2021) dan Bari (2023) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan betapa pentingnya pengawasan dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan operasional. Dengan pengawasan yang efektif, Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang yang harus diperhatikan yaitu perusahaan perlu mengevaluasi kembali metode pengawasan yang digunakan, dengan mempertimbangkan karyawan agar membantu meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa tujuan dan harapan jelas disampaikan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif, meskipun pengawasan yang dilakukan sebelumnya mungkin tidak berpengaruh.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang

Dari Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai target perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Amir (2021), Rochman, dkk (2021), Akob, (2021), (Ricard Bari et al., 2023) serta Darmawan, dkk (2023) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya dari variabel disiplin kerja dengan capaiannya yang berada pada tingkatan sangat baik, membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kesadaran dalam menanti aturan dan norma yang berlaku dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang

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. Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akob (2021) serta Bari (2023) yang menunjukkan secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan tersebut didukung oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengawasan dan disiplin kerja dalam menerangkan kinerja karyawan

Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupan relatif lemah. Artinya secara keseluruhan kontribusi variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap rendahnya kinerja karyawan sangat lemah. Secara teoritis faktor-faktor yang diduga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada obyek namun tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain meliputi faktor personal seperti memengaruhi kinerja karyawan pada obyek yang diteliti seperti kemampuan dan motivasi (Davis dalam Mangkunegara, 2012), etos kerja, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja Simanjuntak dalam Widodo (2015). Namun tentu memerlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh faktor-faktor teoritis tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada kategori penilaian sangat lemah dikarenakan nilai *R square* 18,4.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang, hal ini dapat dikatakan semakin naik disiplin kerja pada diri karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang dapat memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja karyawan.
4. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang, yang didukung oleh analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengawasan dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relative lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang
Pihak manajemen Terminal Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) Cabang Kupang untuk memperhatikan pengawasan agar memperkuat komunikasi, memberikan umpan balik, dan meningkatkan kepercayaan terhadap karyawan sedangkan disiplin kerja harus dipertahankan agar mencapai target perusahaan karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat melakukan penelitian lanjutan pada obyek dengan mengangkat variabel lain di luar pengawasan dan disiplin kerja seperti kemampuan, motivasi, etos kerja, kesejahteraan karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.F. (2018). *Pengembangan perangkat pembelajaran berbasis masalah kontekstual untuk meningkatkan kemampuan metakognisi siswa sekolah dasar*.
- Ricard Bari, R., Putu Nursiani, N., Kurniawati, M., Fanggidae, R. P., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (UItg) Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17–30.
<https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10186>
- Darmawan, Dwiki, and Rahmat Hidayat. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Implementasi pada Kinerja Karyawan PT. Nippon Paint Indonesia (Studi Khusus Bagian Painting)."
- Davis, Keith, and Newstrom, Jhon, W. 2002 *Organizational Behavior At Work*. 11 edition. New York. Mc Graw-Hill
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Handoko Hani (2015). *Manajemen Personalia Manusia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Edisi III, Liberty.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Rhineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang. (2018:17). *Manajemen Sumberdaya Manusia Modern*. Jakarta: Alfabeta.
- Muhammad Akob, Rezky Arianty, and Indra Bagi Tanga. 2021. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge Timothy A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Rochman, Arif Syafi'ur, Niswan Bayu Syasindy, and Rachmad Ilham. "Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Di PT ABC." *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)* 10.1 (2021): 30-41.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang, and Agus Mulyono. "Manajemen Bisnis Ritel." (2022).
- Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syfrudin Januar. 2023. *Manajemen Kepala Sekolah*. Nomaden Institute.
- Widodo, Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Jakarta
- Wirawan. (2016). *Efektivitas Pelatihan dalam Mempertahankan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Erlangga.