(e)ISSN 2747-125X
Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK KUPANG

The Influence of the Work Supervision, and Work Discipline on Employee Perfoemance at PT. Matahari Putra Prima Tbk Kupang

Miati Afanti Bianome[1,a)], Rolland E. Fanggidae[2,b)], Ni Putu Nursiani[3,c)], Ria E. I. Nafie[4,d)]
[1,2,3.4])Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden : [a)] myatyafanty@gmail.com, [b)] rolland fanggidae@staf.undana.ac.id,
[c)] niputu.nursiani@staf.undana.ac.id, [d)] rianafie@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah 40 responden. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (t) menunjukan terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (t) menunjukan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Berdasarkan uji simultan (uji f) menunjukan Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima TBK. Kota Kupang.

Kata kunci : Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan (Ciptoringnum, 2013). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan tampak melalui kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Hariandja (2002). Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau

kelompok dengan kinerja perusahaan (wenur et al.,2018). Dalam kehidupan organisasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pengawasan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu,melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin karyawan.

Disiplin kerja dalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan suatu yang menunjukan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terjadap peraturan dan ketaatan perusahaan. Sedangkan Rivai (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketepatan yang ada pada organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian target yang ditentukan. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tuas atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu meskipun tidak ada pengwasan langsung dari atasan.

PT. Matahari Putra Prima Tbk. adalah perusahaan ritel indonesia yang merupakan anak perusahaan dari perusahaan group Lippo. Perusahaan ini merupakan pusat perbelanjaan yang menyediakan kebutuhan sandang, barang kebutuhan sehari-hari juga peralatan elekronik, olahraga, ATK, dll. Perusahaan tersebut mempunyai maksud dan tujuan yaitu untuk memberikan *value,* barang-barang dan *sevice* untuk meningkatkan kualitas konsumen dan gaya hidup secara konsisten. PT. Matahari Putra Prima Tbk. Kota Kupang sebagai perusahaan ritel haruslah didukung dengan pegawai yang kinerjanya baik dan handal, dalam melakukan tugasnya. Namun berdasarkan penelitian pendahuluan dengan melakuan wawancara ke salah satu pegawai, kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Kota Kupang dalam menunjang pencapaian kinerja. Adapun kendala yang terjadi pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Kota Kupang yakni: ditemukan ada kurangnya pengawasan dari atasan /pimpinan mengakibatkan karyawan sering melanggar SOP yang ada pada perusahaan, Pimpinan pun jarang melakukan pengawasan dengan turun langsung untuk melihat proses kerja karyawan, Kurangnya kedisiplinan seperti ada karyawan yang bercerita saat jam kerja dan bermain hp saat bekerja. Ada pula karyawan yang datang untuk bekerja shift sering kali tidak tepat waktu (terlambat).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Wibowo (2012), manajemen kerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh instansi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau instansi adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan tugas dalam suatu instansi mempunya kinerja (*performance*) masing-masing. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2002) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi (Sudarmanto, 2011). Sedangkan menurut Simamora (2015), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi (Kadarisman, 2012). Sukarna (2011) menjelaskan bahwa pengawasan kerja merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Sedangkan menurut Admosudirjo (2015) pengawasan kerja merupakan keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar atau rencana-rencana yang telahditetapkan sebelumnya.

Disiplin Kerja

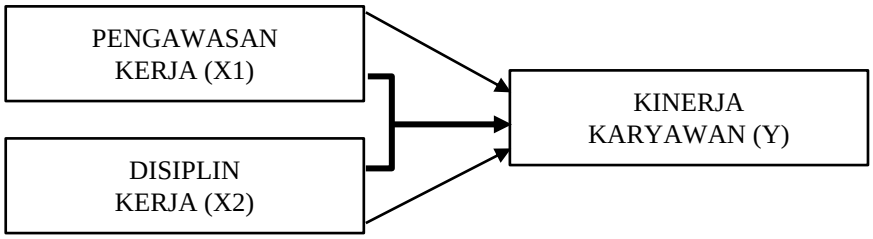
Menurut Hasibuan (2003) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Simamora (2006), disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi (Moenir, 2000). Koesmono (2005) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Ahmad Tohardi (2002) disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara displinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja dengan Kinerja

Faktor lain yang turut menentukan suatu perusahaan sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pengawasan dan disiplin kerja (Arsyenda, 2017). Pengawasan kerja dan disiplin kerja berkaitan sekali, karena tanpa ada pengawasan dari atasan atau manajer dan disiplin timbul dari dirinya sendiri maka tingkat kinerja kerjanya pun rendah. Sebaliknya apabila pengawasan tinggi, disiplin kerja tinggi maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya. Hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik. Dan dari hasil penelitian Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kineja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Maka dari penelitian diatas pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya jika pengawasan pada suatu perusahaan di tingkatkan maka akan meningkatkannya kinerja pegawai diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat.

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018), Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang disusun berdasarkan teori-teori tertentu yang menunjukan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Untuk mencapai kinerja yang tinggi perlu adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis kerja (Ha), yaitu:

H_1 : Diduga pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang

H_2 : Diduga disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang

H_3 : Diduga pengawasan (X1), disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kupang. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, mencakup uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) yang diolah melalui program SPSS versi 25. Pendekatan kuantitatif dipilih agar hasil penelitian dapat diukur secara objektif melalui angka dan uji statistik. Melalui metode ini, peneliti berupaya mengetahui sejauh mana pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, yaitu bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan menggunakan metode statistik. Untuk itu data tersebut dikelompokkan dan diklasifikasikan dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis data menggunakan regresi linear berganda dan dibantu dengan program SPSS.

Tabel 1.
Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,927	1,955		-2,009	,052
	Pengawasan	,067	,038	,058	3,751	,003
	Disiplin	,783	,027	,951	28,684	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y= 3,927 + 0,067 X1 + 0,783 X2

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,927 memiliki makna, jika nilai pengawasan kerja, dan disiplin kerja bernilai 0 , maka nilai koefisien kinerja karyawan adalah sebesar 3,927 satuan.

2. Koefisien regresi (b) dari variabel pengawasan kerja (X1) sebesar 0,067 artinya bahwa jika variabel pengawasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,167 satuan.
3. Koefisien regresi (b) dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,783 artinya bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel pengawasan kerja tetap, maka kinerja karyawan peningkatan sebesar 0,783 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2.
Hasil Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,927	1,955		-2,009	,052
	Pengawasan	,067	,038	,058	3,751	,003
	Disiplin	,783	,027	,951	28,684	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari persamaan Tabel 2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karena nilai thitung adalah 3,751 > ttabel yaitu 2,024 dan nilai signifikansi < α yaitu 0,003, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
2. Karena nilai thitung adalah 28,684 > ttabel yaitu 2,024 dan nilai signifikansi < α, yaitu 0,000 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan memengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik, hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada tabel 3. berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265,429	2	632,715	679,138	,000[b]
	Residual	34,471	37	,932		
	Total	1299,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Tabel 5 menjelaskan bahwa dari hasil uji F, dimana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 679,138 > dari F_{tabel} 2,86 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< = 0,05). Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan signifikan lebih kecil dari pada α maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Pengawasan kerja, dan Disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap naik turunnya variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987[a]	,973	,972	,96522

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Berdasarkan pada Tabel 4. hasil analisis determinasi R2 menunjukan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.972. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1) Pengawasan kerja dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja karyawan sebesar 97,2% dan sisanya sebesar 2,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

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. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang , hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Purnama (2018), Ervia (2019), dan Margaret (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif pengawasan kerja berarti bahwa semakin baik dan sering pemimpin melakukan pengawasan secara akurat,tepat waktu,objektif. Pengawasan yang lakukan bersifat fleksibel maka karyawan pun akan bekerja sesuai dengan aturan maka kinerja pun akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya

yang di lakukan oleh Yunita (2021), Herlina (2021), dan Fharadila (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan disiplin kerja PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang perlu meningkatkan ketegasan dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, baik itu karyawan yang datang terlambat, pulang atau keluar pada saat jam kerja, maupun karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut, diharapkan karyawan akan mematuhi aturan yang ada di perusahaan dan dapat membuat kedisiplinan karyawan meningkat. Apabila karayawan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Erivia (2019) dan (Ricard Bari et al., 2023) yang mengemukakan bahwa pengawasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda koefisien determinasi mempunyai nilai 0 < dari R^2 < 1. JikaAjusted R^2yang diperoleh mendekati 0. Artinya korelasi antara variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0.973. Nilai Ajusted R^2 0.973 artinya presentasi sumbangan pengaruh pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima tbk Kota Kupang lemah sebesar 97,3 % sedangkan sisanya 2,7 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Beradasrkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulanyaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh pengawasan kerja (X1) berada pada kategori tinggi, disiplin kerja (X2) berada pada kategori tinggi dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)membuktikan bahwa pengawasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
4. Secara simultan pengawasan Kerja, dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang, Diharapkan pimpinan PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang tetap meningkatkan pengawasan kerja dan disiplin kerja karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis Selanjutanya, Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pengawasan kerja, dan disiplin kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tohardi. 2002. ―Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.‖ Universitas Tanjung Pura Mandar Maju Bandung

Anoraga. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*. Jakarta.Rineka cipta

———. 2014. *Mnajemen Bisnis*. Semarang. Rineka cipta

Ervia Panjaitan, 2019. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO) DIVRE I Sumatera Utara*

Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Universitas Diponegoro

Handoko. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE

———. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE

Kadarman. 2001. *Sistem Pengawasan Manajement*. Jakarta.Pustaka Quantum

Koesmono. 2005. ‒Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan.‖ *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 7.

Kuncoro. 2007. *Metode Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN

Lutfitasari, Resti, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolakeuangan Dan Aset D.I Yogyakarta.

Moenir. 2000. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta. Bumi Aksara

Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Margaret, 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang.* Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol 5, no 1, pp. 2088-5644

Nitisemito. 2012. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta. Ghalia Indonesia

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 (Ultg) Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 17–30. https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10186

Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin, 2013. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Jurnal Sosial Ekonomi Sukarna.

Supartha. 2006. ―Pengaruh Kebijakan Dan Kepemimpinan Pemerintah Daerah Terhadap Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai Dan Kinerja PUSKESMAS.‖ Jurnal Bisnis Dan Manajemen 6.

Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana. Suprihatiningrum, 2013. Guru Profesinal : pedoman kinerja, kualifikasi dan kompetensi. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Cetakan ke-6 Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2007), Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat. Pembangunan. Tahun III No.8