

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember
(The Effect of Monitoring on Employees Occupational Discipline at Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Jember Regency)

Intan Meika, Rudy Eko Pramono, Sri Wahjuni
Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: rudyeko.pramono@yahoo.co.id

Abstract

This research was aimed at probing the influence of monitoring on employees' occupational discipline at Margo Mulyo Ambulu cooperation. Monitoring can be considered as an activity to determine and correct the important deviations from the results of planned activities. Therefore, companies are required to provide encouragement for employees to be more discipline. Discipline is a management action to encourage the company members to meet demands in accordance with the provisions. Carried out in quantitative explanatory approach, the research involved a number of data collection methods, comprising of observation, questionnaire, and library research. The instruments operationalized in the study denoted Likert-model scalar questionnaire, with several modifications operative. The data analysis technique applied in the study was linear regression analysis. The collected data were gathered using questionnaires, which were distributed to thirty employees involved as research sample. The research findings revealed significant influence exerted by monitoring on the employees' occupational discipline at Margo Mulyo Ambulu cooperation. The data evinced that the variable under investigation, the influence of monitoring, counted for 70.5% of the employees' occupational discipline, while 29.5% was under the influence of variables with which this research did not grapple.

Keywords: *monitoring, occupational discipline.*

Pendahuluan

Potensi sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling berkaitan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah selayaknya para pimpinan berusaha untuk dapat memenuhi kondisi para karyawannya.

Persaingan yang semakin meningkat, memicu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat melakukan tugas-tugas dengan cara mendorong gairah dan semangat karyawan dalam bekerja. Salah satu hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin dalam bekerja. Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja

dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Disiplin karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Menurut Hasibuan (2016:194) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan pengawasan, pimpinan dapat mengetahui tugas nyata yang dilakukan oleh karyawan serta mengetahui permasalahan pelaksanaan tugas yang dihadapi dalam lingkungan organisasi dan jika terjadi penyimpangan, dapat dengan mudah mengambil langkah perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Koperasi Margo Mulyo Ambulu merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang jasa, bentuk pelayanan yang diberikan koperasi adalah dengan memberikan pinjaman dana (kredit), yang bertujuan untuk memberikan jasa penyimpanan dan peminjaman modal

usaha bagi masyarakat Ambulu. Bidang yang menjadi ruang lingkup proses bisnis Koperasi Margo Mulyo Ambulu adalah pinjaman tunai, simpanan pokok, simpanan wajib dan simpanan sukarela. Proses tersebut saling terkait dan erat hubungannya dalam menopang modal koperasi.

Koperasi Margo Mulyo Ambulu dari waktu ke waktu berupaya untuk meningkatkan *market share*. Hal ini dikarenakan tingkat persaingan lembaga pembiayaan kredit semakin tajam sehingga menuntut Koperasi Margo Mulyo Ambulu untuk mengelola karyawan secara profesional agar tercipta keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan karyawan dan kemampuan koperasi. Untuk mewujudkan keselarasan tersebut perlu adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan, karena keselarasan tersebut merupakan kunci utama bagi koperasi untuk dapat berkembang secara produktif.

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki disiplin yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya karyawan kurang disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan, seperti masih terlambat masuk kantor, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Peraturan jam masuk kerja dan jam pulang kerja pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu sudah ditentukan masuk pukul 08.00 dan pulang pukul 15.00. Masih terdapat karyawan yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti bermain game internet pada saat jam kerja dan mengobrol atau berbicara dengan karyawan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sementara karyawan tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan segera, sehingga pekerjaan menjadi te bengkalai. Selain itu frekuensi tingkat ketidakhadiran karyawan Koperasi Margo Mulyo Ambulu juga masih rendah yang ditunjukkan dengan absensi yang cukup tinggi dengan rata-rata mencapai 2,01%. Kaitannya dengan ketidakhadiran ini Winaya dalam Ardana dkk (2012:52) memberikan ukuran disiplin karyawan sebagai berikut, "Apabila tingkat absensi mencapai 2-3%, maka hal tersebut merupakan gejala yang sangat buruk."

Permasalahan mengenai disiplin kerja tersebut tidak terlepas dari pengawasan seorang pimpinan. Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan tidak efektif. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan Koperasi Margo Mulyo Ambulu pimpinan masih jarang melakukan pengawasan secara langsung. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dan tidak taat terhadap peraturan, di sisi lain pimpinan belum memeriksa hasil pekerjaan secara menyeluruh, pimpinan belum melakukan pengamatan pada tiap bagian kerja, dan pimpinan belum melakukan pengawasan yang rutin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Masalah kurangnya pengawasan yang diberikan pimpinan tersebut harus segera ditelusuri dan ditindaklanjuti untuk penanggulangannya. Ini penting dilakukan karena rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, yang

selanjutnya dapat berdampak lebih besar terhadap menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka peneliti perlu melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, dengan judul penelitian "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu".

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu. Apabila tujuan dari penelitian ini tercapai maka akan diperoleh beberapa manfaat, bagi peneliti, akademisi, dan perusahaan. Manfaat bagi peneliti adalah sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan serta teori-teori yang didapat selama di bangku kuliah tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dengan praktek yang sebenarnya terjadi di lapang. Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat digunakan bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lain, dan informasi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian pada bidang yang sama pada masa mendatang. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi Koperasi Margo Mulyo Ambulu dalam meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian dan rumusan masalah, penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012:21). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Margo Mulyo Ambulu yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena populasi kurang dari 100 orang.

Tahap pengumpulan data diperlukan guna memperoleh data yang akurat dan tepat untuk mendukung keberhasilan penelitian ini. Adapun tahap-tahap pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Observasi
Observasi adalah pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti sehingga mendapatkan gambaran yang tepat. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan pengamatan langsung ke perusahaan untuk mengetahui karyawan (tenaga kerja) dan lingkungannya.
2. Kuesioner
Kuesioner (Arikunto, 2002:128) adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data yang dilakukan sendiri oleh

peneliti. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Koperasi Margo Mulyo Ambulu yang berjumlah 30 orang.

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi variabel sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini jelas. Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan ke dalam operasional variabel, untuk itu variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya (Bungin, 2005:70).

Adapun variabel dalam penelitian ini, yaitu pengawasan (variabel independen) dan disiplin kerja (variabel dependen). Pengawasan merupakan tugas serta tanggung jawab dari pimpinan untuk melakukan penelitian atau pengkajian ulang terhadap bawahan ataupun organisasi yang dipimpinnya. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran atau standar pekerjaan, penilaian pekerjaan, dan perbaikan atas penyimpangan.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban karyawan untuk mematuhi segala peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena disiplin bersifat mengikat maka jika peraturan yang sudah diterapkan perusahaan dilanggar maka akan mendapat sanksi. Indikator untuk mengukur tingkat disiplin adalah ketepatan waktu dan ketaatan peraturan.

Pengukuran data merupakan suatu dasar penilaian dari hasil penelitian melalui kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:73) fungsi dari skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala ini, responden menyatakan kebenarannya atau ketidakbenarannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut.

- Sangat Benar (SB) = 5 skor
- Benar (B) = 4 skor
- Tidak Benar (TB) = 2 skor
- Sangat Tidak Benar (TB) = 1 skor

Menurut Hadi (1991:20) skala Likert bisa dimodifikasi dari 5 jawaban menjadi 4 jawaban dengan menghilangkan jawaban netral berdasarkan hal-hal berikut ini.

- Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atau tidak setuju.
- Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Uji instrumen penelitian yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment pearsons yaitu mengkorelasikan tiap-tiap pertanyaan dengan skor total. Selanjutnya, hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Priyatno, 2010:90). Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan alpha (α) lebih dari 0,60 (Priyatno, 2010:97).

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis statistik deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Priyatno, 2010:12).

Uji asumsi klasik dalam analisis linier sederhana dilakukan dengan Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Priyatno, 2012:144). Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan kolmogorof smirnov test dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) windows, dengan kriteria pengujiannya dengan melihat besaran kolmogorof smirnov test adalah sebagai berikut.

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Menurut Priyatno (2012:127) analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010:68). Menurut Priyatno (2010:66) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Hasil yang pertama didapatkan adalah karakteristik responden. Tabel 1 menunjukkan frekuensi pengawasan.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pengawasan (X)

Item	Nilai Jawaban Responden								Total
	1		2		3		4		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X ₁	-	-	13	43,3	15	50,0	2	6,7	30
X ₂	-	-	14	46,7	16	53,3	-	-	30
X ₃	-	-	11	36,7	19	63,3	-	-	30
X ₄	-	-	22	73,3	6	20,0	2	6,7	30
X ₅	1	3,3	9	30,0	20	66,7	-	-	30
X ₆	1	3,3	20	66,7	8	26,7	1	3,3	30
X ₇	-	-	9	30,0	18	60,0	3	10,0	30
X ₈	2	6,7	12	40,0	15	50,0	1	3,3	30
X ₉	3	10,0	12	40,0	13	43,3	2	6,7	30

Berdasarkan Tabel 1 berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 9 item dalam variabel penelitian, dapat diketahui hal-hal berikut ini.

- a. Pada pernyataan item X1, kualitas hasil pekerjaan, 30 responden diketahui 43,3% menjawab tidak setuju, 50,0% menjawab setuju, dan 6,7% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item kualitas hasil pekerjaan.
- b. Pada pernyataan item X2, jumlah jam kerja yang digunakan, 30 responden diketahui 46,7% menjawab tidak setuju, 53,3% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item jumlah jam kerja yang digunakan.
- c. Pada pernyataan item X3, kecepatan penyelesaian tugas, 30 responden diketahui 36,7% menjawab tidak setuju, 63,3% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item kecepatan penyelesaian tugas.
- d. Pada pernyataan item X4, evaluasi laporan, 30 responden diketahui 73,3% menjawab tidak setuju, 20,0% menjawab setuju, dan 6,7% menjawab sangat setuju.
- e. Pada pernyataan item X5, pengawasan langsung, 30 responden diketahui 3,3% menjawab sangat tidak setuju 30,0% menjawab tidak setuju, 66,7% menjawab setuju.
- f. Pada pernyataan item X6, pertemuan dengan karyawan yang bersangkutan, 30 responden diketahui 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 66,7% menjawab tidak setuju, 26,7% menjawab setuju, dan 3,3% menjawab sangat setuju.
- g. Pada pernyataan item X7, pemberian solusi, 30 responden diketahui 30,3% menjawab tidak setuju, 60,0% menjawab setuju, dan 10,0% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item pemberian solusi;
- h. Pada pernyataan item X8, teguran, 30 responden diketahui 6,7% menjawab sangat tidak setuju, 40,0% menjawab tidak setuju, 50,0% menjawab setuju, dan 3,3% menjawab sangat setuju. Pada pernyataan item X9, pemberian sanksi, 30 responden diketahui 10,0% menjawab sangat tidak setuju, 40,0% menjawab tidak setuju, 43,3% menjawab setuju, dan 6,7% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item pemberian sanksi.
- i. Pada pernyataan item X9, pemberian sanksi, 30 responden diketahui 10,0% menjawab sangat tidak setuju, 40,0% menjawab tidak setuju, 43,3%

menjawab setuju, dan 6,7% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item pemberian sanksi.

Hasil berikutnya akan ditunjukkan pada Tabel 2, yaitu data distribusi frekuensi disiplin kerja.

Tabel 2. Data Distribusi Frekuensi Kerja (Y)

Item	Nilai Jawaban Responden									
	1		2		3		4		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y ₁	1	3,3	12	40,0	12	40,0	5	16,7		30
Y ₂	1	3,3	13	43,3	11	36,7	5	16,7		30
Y ₃	2	6,7	11	36,7	7	23,3	10	33,3		30
Y ₄	7	23,3	8	26,7	6	20,0	9	30,0		30
Y ₅	2	6,7	11	36,7	12	40,0	5	16,7		30
Y ₆	2	6,7	16	53,3	7	23,3	5	16,7		30
Y ₇	3	10,0	8	26,7	12	40,0	7	23,3		30

Berdasarkan Tabel 2 berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 7 item dalam variabel penelitian, dapat diketahui hal-hal berikut.

- a) Pada pernyataan item Y1, datang ketempat kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, 30 responden diketahui 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 40,0% menjawab tidak setuju, 40,0% menjawab setuju, dan 16,7% menjawab sangat setuju.
- b) Pada pernyataan item Y2, melaksanakan tugas dengan tepat waktu, 30 responden diketahui 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 43,3% menjawab tidak setuju, 36,7% menjawab setuju, dan 16,7% menjawab sangat setuju.
- c) Pada pernyataan item Y3, pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan, 30 responden diketahui 6,7% menjawab sangat tidak setuju, 36,7% menjawab tidak setuju, 23,3% menjawab setuju, dan 33,3% menjawab sangat setuju.
- d) Pada pernyataan item Y4, ijin saat keluar dari tempat kerja, 30 responden diketahui 23,3% menjawab sangat tidak setuju, 26,7% menjawab tidak setuju, 20,0% menjawab setuju, dan 30,0% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan responden memiliki persepsi yang sangat baik terhadap item ijin saat keluar dari tempat kerja.
- e) Pada pernyataan item Y5, mematuhi peraturan tata tertib yang ada, 30 responden diketahui 6,7% menjawab sangat tidak setuju, 36,7% menjawab tidak setuju, 40,0% menjawab setuju, dan 16,7% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item taat terhadap peraturan kerja.
- f) Pada pernyataan item Y6, melakukan perintah dari atasan, 30 responden diketahui 6,7% menjawab

sangat tidak setuju, 53,3% menjawab tidak setuju, 23,3% menjawab setuju, dan 16,7% menjawab sangat setuju.

- g) Pada pernyataan item Y7, memakai seragam kantor, 30 responden diketahui 10,0% menjawab sangat tidak setuju, 26,7% menjawab tidak setuju, 40,0% menjawab setuju, dan 23,3% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap item menggunakan seragam kantor.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, "pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu" adalah diterima. Berikut pada Tabel 1 akan ditunjukkan hasil analisis regresi sederhana.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	8,647	3,678	
(pengawasan)	1,114	,133	,846

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependenyaitu 1,114. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain, apabila pengawasan meningkat maka akan diikuti peningkatan disiplin kerja.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengawasan yang dilakukan memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, "pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu" adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika pengawasan memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu mempunyai tujuan dan manfaat yang berguna bagi koperasi. Dalam pengaplikasiannya, pengawasan memiliki pengaruh terhadap beberapa aspek, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Usaha pengawasan dalam mendisiplinkan kerja karyawan ini dapat ditinjau dengan beberapa indikator diantaranya menetapkan alat ukur standar tentang pelaksanaan atau perencanaan, penilaian atau evaluasi pekerjaan karyawan secara berkala dengan membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar ukuran yang ditetapkan serta usaha perbaikan atas penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai indikator pengawasan, bahwa Koperasi Margo Mulyo Ambulu telah melaksanakan pengawasan dengan baik. Dalam hal menetapkan ukuran atau standar tentang pelaksanaan atau perencanaan, kualitas hasil pengoprasian aktivitas sesuai dengan patokan standar, target waktu atau penentuan waktu pekerjaan dan pelaksanaan tugas, dengan arti lain bahwa adanya penetapan standar atau ukuran kerja ini dapat diketahui sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ada. Namun dalam penyelesaian tugas tersebut karyawan harus memperhatikan standar yang ditetapkan oleh koperasi sehingga hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh koperasi.

Pada aspek penilaian pekerjaan (evaluasi), pimpinan telah menetapkan laporan-laporan baik lisan maupun tulisan, pengamatan atau observasi yang dilakukan pada tiap bagian kerja, dan pengawasan langsung atau rutin, dengan arti lain bahwa dengan adanya evaluasi dapat dinilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan melalui laporan-laporanyang diberikan, dan pimpinan juga dapat mengawasi secara langsung bagaimana cara kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih serius, teliti dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya pengawasan rutin dapat meningkatkan kedekatan antara karyawan dengan pimpinan. Dalam melakukan perbaikan pihak pimpinan, menetapkan pemberian solusi, teguran dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengawasan, hal ini berarti bahwa adanya perbaikan diharapkan mampu mengurangi adanya penyimpangan yang tidak dikehendaki, selain itu adanya perbaikan diharapkan mampu membuat pimpinan dapat menilai sejauh mana pengawasan yang telah dilaksanakan, sehingga untuk pelaksanaan pengawasan selanjutnya dapat lebih baik lagi. Berdasarkan analisis data regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 8,647 + 1,114X$, dari persamaan ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Hubungan ini ditandai

dengan adanya tanda “+” pada persamaan, jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu. Berdasarkan analisis data dengan taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% maka diperoleh t table sebesar 1,70113 sedangkan t hitung sebesar 8,383 dengan kata lain t hitung lebih besar dari t table ($8,383 > 1,70113$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak, oleh karena itu dugaan terdapat pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) bisa diterima melihat t hitung lebih besar dari t table sehingga model regresi yang dibuat telah mewakili data. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,705 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi, pengawasan yang dilakukan pimpinan memberi manfaat bagi karyawan maupun untuk disiplin kerja karyawan sebab dengan pengawasan dapat diketahui sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melalui laporan laporan baik secara lisan maupun tulisan, dapat diketahui pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan, dapat dengan mudah dilaksanakan pengawasan secara langsung dan rutin, dan dapat memberikan solusi serta teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Selain itu pimpinan juga dapat melakukan evaluasi mengenai pengawasan yang telah dilaksanakannya. Maka dari itu pengawasan dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan atau organisasi.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara positif yang artinya, jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka saran untuk Koperasi Margo Mulyo Ambulu adalah jika ingin meningkatkan disiplin kerja karyawan agar tujuan tercapai, maka pihak koperasi harus lebih memperhatikan dan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan.

Daftar Pustaka

Agustina, dan Bismala. 2014 Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerjadalam Mempengaruhi Disiplin

- Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol 14 (1): 125-136.
- Ardana, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenad Media Group.
- Fauziah, Sofia. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk BLITAR*. Skripsi. Universitas Malik Ibrahim.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap. 2001. *Sistem Pengawasan Mananajemen (Management Control System)*. Jakarta: PT. Pustaka Quantum.
- Louise Purba, Febriana. 2010. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Desa Sukamakmur Kecamatan Sibolangit*. Skripsi: Universitas Sumatra Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyatno, D. 2012. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rusdiana dan Ghazin, Ahmad. 2014. *Asas-asas Manajemen Berwawasan Global*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Setyorini, Winarti. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun*. *Juristek*. Vol. 2 (1): 195-201.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Universitas Diponegoro.