

**PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN  
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT.SURACO JAYA ABADI MOTOR CABANG MASAMBA**

(Effect Of Supervision, Work Discipline And Employee Commitment On  
Employee Achievement At Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch)

**Arfa Efendi**

<sup>1</sup>Jurusan Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis, <sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah palopo. Jl. Jend Sudirman  
No.Km.03, Binturu, Wara Sel, Kota Palopo, Sulawesi selatan 91922  
Kode Pos 92957.

Email: [arfaefendi25@gmail.com](mailto:arfaefendi25@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengawasan, Disiplin dan Komitmen keryawan berpengaruh Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu mulai dari Bulan Mei sampai Bulan Juli 2021 di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Populasi dan sampel dalam Penelitian ini adalah karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 76 responden. Teknik Analisis Data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan Statistik Produk dan Layanan Solusi (SPSS) . Dari penelitian ini dapat di lihat bahwa Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan di tunjukkan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikan  $0,939 > 0,05$  sedangkan Komitmen karyawan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikan  $0,697 > 0,05$ . Sehingga dapat di simpulkan bahwa Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau di terima , sedangkan disiplin ( $X_2$ ) dan Komitmen karyawan ( $X_3$ ) tidak signifikan atau di tolak .

Kata kunci: Pengawasan, disiplin, Komitmen karyawan, prestasi kerja karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to determine whether supervision, discipline and employee commitment have an effect on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. This research was conducted for 2 months, starting from May to July 2021 at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. The population and sample in this study were employees of PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masamba Branch. Sampling using the Slovin formula. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to 76 respondents. The data

analysis technique uses multiple linear regression with the help of Product Statistics and Service Solutions (SPSS). From this research it can be seen that the Oversight ( $X_1$ ) a significant effect on employee performance with the show with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , discipline ( $X_2$ ) has no effect on job performance with a significant level of  $0.939 > 0.05$  while Commitments employees ( $X_3$ ) have no effect on work performance with a significant level of  $0.697 > 0.05$ . So it can be concluded that the Oversight ( $X_1$ ) a significant effect on employee performance or acceptance, while discipline ( $X_2$ ) and the commitment of employees ( $X_3$ ) insignificant or rejected.

*Keywords: Supervision, discipline, employee commitment employee, performance*

## **PENDAHULUAN**

Pengawasan merupakan satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, intruksi, rencana dan ketentuan- ketentuan yang berlaku (Shalahuddin et al., (2020). Adapun menurut Kadarman, (2012) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat

perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik, pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan. pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Prestasi kerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian,

prestasi kerja dapat dicapai dengan adanya komitmen organisasi dan disiplin kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Harefa & Sitanggang, 2020). Disiplin kerja yang rendah yang ditandai dengan keterlambatan, sanksi hukuman tidak jelas, dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman keterlambatan. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun (Ariesa et al., 2020).

Pengaruh pengawasan disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan baik baru maupun yang lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Mulyadi, (2007) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, dimana penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat sebab akibat (kausalitas).

### **INSTRUMEN PENELITIAN**

Instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian, penggunaan

instrumen yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Menurut Arikunto & Suharsimi, (2010) validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut (Sugiyono,

#### a. Uji Validitas

2011) cara yang digunakan adalah analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan yang dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel.

### HASIL DAN PEMBAHASAAN

Uji Validitas Variabel

NO	Variabel	Pernyataan	Item Correlation	Kreteria Valid	Ket
1	Pengawasan	X1.1	0,617	0,225	Valid
		X1.2	0,589		
		X1.3	0,498		
		X1.4	0,704		
		X1.5	0,345		
2	Di Siplin kerja	X2.1	0,478	0,225	Valid
		X2.2	0,580		
		X2.3	0,563		
		X2.4	0,711		
		X2.5	0,715		
3	Komitmen Karyawan	X3.1	0,752	0,225	Valid
		X3.2	0,898		
		X3.3	0,698		
4	Prestasi Kerja	Y1	0,589	0,225	Valid
		Y2	0,571		
		Y3	0,428		
		Y4	0,677		
		Y5	0,335		
		Y6	0,305		

Sumber data : lampiran 3, data 2021

Seperti yang terlihat pada tabel 4.8 uji validitas masing- masing variabel dapat di simpulkan bahwa seluruh

instrument yang terdapat pada kisioner dapat di nyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Variabel

NO	Variabel	Cronbachs Alpa Based Standardizel	Kreteria Variabel	Ket
1	Pengawasan	0,774	0,60	Reliabel
2	Di Siplin kerja	0,680	0,60	Reliabel
3	Komitmen Karyawan	0,691	0,60	Reliabel
4	Prestasi Kerja	0,746	0,60	Reliabel

Sumber data : lampiran 5, data 2021

Dari hasil uji reliabilitas masing – masing variabel yang terlihat pada tabel 4.9 dapatkan nilai *Conbach's Alpha Based Standardized item* > 0,60 sehinggah di simpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dalam penelitian ini reliabel Analisis Data

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
	(Constant)	1,716	,723	2,373	,020	
1	Pengawasan	,989	,043	,942	23,178	,000
	di siplin	,003	,040	,003	,077	,939
	Komitmen	-,017	,044	-,015	-,391	,697

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Hasil lampiran 6, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di bentuk dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,716 + 0,989 X_1 + 0,003 X_2 - 0,017 X_3 + \dots\dots\dots$$

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS v20, dapat di ketahui bahwa nilai konstan regresi linear berganda 1,716, dengan ini koefisien regresi variabel pengawasan ( $X_1$ ) 0,989 artinya variabel pengawasan berdampak

positif terhadap prestasi kerja (Y), nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,003 artinya variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap prestasi kerja (Y) dan koefisien regresi variabel komitmen karyawan ( $X_3$ ) -0,017 yang artinya komitmen karyawan berdampak negatifhal ini berlawanan terhadap prestasi kerja (Y).

a. Uji parsial ( Uji t )

Uji t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik pengawasa ( $X_1$ ), karakteristik disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen karyawan ( $X_3$ ) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) karyawan dalam PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Berdasarkan analisis statistik pada tabel 4.10 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Hasil uji statistik variable pengawasan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T Hitung  $23,178 > 1,666$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian **Hipotesis di terima** yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pengawasan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y).

- b) Hasil uji statistik variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T hitung  $0,077 < 1,666$  dengan tingkat signifikan  $0,939 > 0,05$ . Dengan demikian **Hipotesis di Tolak**, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y).
- c) Hasil uji statistik variabel Komitmen ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T hitung  $-0,391 < 1,666$  dengan tingkat signifikan  $0,697 > 0,05$ . Dengan demikian **Hipotesis di Tolak**, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komitmen karyawan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y).

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,936	3	117,312	190,458	,000 <sup>b</sup>
	Residual	44,348	72	,616		
	Total	396,284	75			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen, disiplin, Pengawasan

Sumber : Data lampiran 7, 2021

Berdasarkan ketentuan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  diatas disimpulkan dari hipotesis yaitu adanya pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat

dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $190,458$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $2,73$ ) yang berarti variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 <sup>a</sup>	,888	,883	,78482

a. Predictors: (Constant), komitmen, di siplin , Pengawasan

Sumber : Analisis lampiran 8, hasil regresi

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat di peroleh nilai R sebesar 0, 942 atau 94,2% artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.

### PENUTUP

#### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan, disiplin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja terhadap karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, hasil penelitian menunjukkan :

1. Pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
2. Disiplin tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
3. Komitmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja

karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

### SARAN

Bagi CEO PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba Hendaknya mempertimbangkan ketiga variabel pengawasan, disiplin dan komitmen kerja, di karenakan bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Jika di temui sebuah pelanggaran atau kesalahan yang di lakukan karyawan.2, Bagi para karyawan di PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Diharapkan kepada semua karyawan dapat dan senantiasa memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan/atasan guna dapat tercapai prestasi yang optimal di masa yang akan datang

### DAFTAR RUJUKAN

- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransiska, Gunawan, Alexandrio, & Emmanuel. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 92–99.
- Arikunto, & Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Harefa, F. E. P., & Sitanggang, D.

(2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(September), 163–173.[http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi)

Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Rhineka Cipta. Karnadi,.

Mulyadi. (2007). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.

Shalahuddin, Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kideco Jaya Agung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 143–151. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217>

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

