

PENGARUH KINERJA KARYAWAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PERUSAHAAN

¹Imam Muhayat

STMIK Pringsewu

Alamat intansi : Jl. Wisma Rini No.09 Pringsewu, Lampung

Imammuhayat99@rocketmail.com

Abstract

Human resources should not only be viewed as an object , but also a subject in the process of achieving organizational goals / agencies . The condition is a challenge to increase the role of human resources in particular employees of PT . Miki Oleo , to be able to utilize a variety of conditions and overcome challenges or obstacles in the atmosphere of a rapidly changing nation . Supervision is the execution of tasks can be executed according to plan and the legislation in force . It is hoped that the weaknesses and deficiencies in the work can be optimally repaired , so that in the future can be achieved better employment outcomes . Without intensive supervision feared many employees that work are not responsible . Supervised have prevented the emergence of cheating and misappropriation and leakage due to abuse of authority that will ultimately harm . There are variants or other factors that affect the relationship between supervision and discipline of work either individually or jointly with job performance . There is a positive relationship between supervision and discipline of working with job performance either individually or jointly , or in other words in PT . Miki Oleo , Ha relationship between supervision and discipline of working with job performance either individually or jointly received and tested . The relationship between supervision and discipline of working with performance of work under the supervision of labor discipline is strong enough and the relationship between the discipline of working with performance of work under the supervision of the surveillance is strong.

Keywords : Employee Performance , Monitoring and Discipline Work Company

Abstrak

Sumber daya manusia seharusnya tidak hanya dilihat sebagai obyek, tetapi juga subjek dalam proses pencapaian tujuan organisasi / lembaga. Kondisi ini merupakan tantangan untuk meningkatkan peran sumber daya manusia pada karyawan tertentu PT. Miki Oleo, untuk dapat memanfaatkan berbagai kondisi dan mengatasi tantangan atau hambatan dalam suasana bangsa yang berubah dengan cepat. Pengawasan adalah pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diharapkan bahwa kelemahan dan kekurangan dalam pekerjaan dapat secara optimal diperbaiki, sehingga di masa depan dapat dicapai hasil kerja yang lebih baik. Tanpa pengawasan intensif dikhawatirkan banyak kerja karyawan yang tidak bertanggung jawab. Diawasi mencegah munculnya kecurangan dan penyalahgunaan dan kebocoran akibat penyalahgunaan wewenang yang pada akhirnya akan merugikan. Ada varian atau faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja baik secara individu maupun bersama-sama dengan prestasi kerja. Ada hubungan positif antara pengawasan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja baik secara individu maupun bersama-sama, atau dengan kata lain di PT. Miki Oleo, hubungan Ha antara supervisi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja baik secara individu maupun bersama-sama diterima dan diuji. Hubungan antara supervisi dan disiplin kerja dengan kinerja kerja di bawah pengawasan disiplin kerja cukup kuat dan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja bekerja di bawah pengawasan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Monitoring dan Disiplin Kerja Perusahaan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi karena ditangan merekalah kemajuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak boleh hanya dipandang sebagai objek, tetapi juga merupakan subyek di dalam proses pencapaian tujuan organisasi/instansi. Kondisi tersebut merupakan tantangan untuk meningkatkan peran SDM khususnya pegawai PT. Miki Oleo, agar mampu memanfaatkan berbagai kondisi dan mengatasi tantangan atau kendala dalam suasana kehidupan bangsa yang berubah dengan cepat. Pengawasan merupakan pelaksanaan tugas dapat dijalankan sesuai rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian diharapkan kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan dalam bekerja dapat diperbaiki secara optimal, sehingga di masa yang akan datang dapat dicapai hasil kerja yang lebih baik.

Tanpa pengawasan yang intensif dikhawatirkan banyak pegawai yang bekerja tanpa mengindahkan aturan-aturan/tidak bertanggung jawab. Dengan pengawasan harus dicegah munculnya kecurangan dan penyelewengan serta kebocoran akibat penyalahgunaan

wewenang yang akhirnya akan merugikan bangsa dan negara. Dengan kata lain pengawasan berfungsi untuk mencegah menurunnya kinerja kerja pegawai yang berakibat buruknya kinerja kerja PT. Miki Oleo. Oleh karena itulah diperlukan pengawasan yang efektif dan efisien agar kinerja meningkat dan mencegah hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Pengawasan yang baik dan dilaksanakan secara kontinyu tidak dapat menjamin secara penuh kinerja kerja pegawai menjadi meningkat tanpa didukung dengan disiplin kerja pegawai. Peran pimpinan unit kerja dan pimpinan instansi sangat penting dalam menerapkan disiplin kerja agar dijalankan olwh seluruh jajaran pegawainya. Setiap pimpinan harus mengetahui secara pasti kondisi disiplin pegawai selama bekerja. Pimpinan berkewajiban menegakkan peraturan yang berlaku didalam instansi karena sangat berpengaruh pada disiplin kerja seluruh pegawai. Disamping itu masih ada beberapa faktor lain yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti kondisi sarana dan prasarana dalam bekerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Dengan disiplin yang tinggi dan baik dari para pegawai PT. Miki Oleo Nabati Industri, tidak akan timbul cara kerja yang tidak bertanggung jawab yang dapat berakibat rendahnya kinerja kerja.

Dengan kata lain disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi agar kegiatan instansi tersebut dapat berjalan secara efektif dan kinerja kerja pegawai menjadi meningkat, yang berdampak pada meningkatnya kinerja instansi dalam rangka mencapai tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja di PT. Miki Oleo Nabati Industri, termasuk diantaranya adalah pengawasan dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini, hanya dibatasi pada persoalan yang berkaitan dengan pengawasan dan disiplin kerja di PT. Miki Oleo Nabati Industri yang dipilih sebagai variabel bebas pertama dan kedua yang perlu diketahui hubungannya dengan kinerja kerja sebagai variabel terikat. Disamping hal tersebut, bahan penelitian yang akan disajikan dalam tesis ini hanya menyangkut pengawasan dan disiplin kerja seluruh jajaran pegawai PT. Miki Oleo Nabati Industri. Dengan demikian data pengawasan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas pertama dan kedua serta data kinerja kerja sebagai variabel terikat yang akan disajikan dalam penelitian ini juga hanya yang terjadi di PT. Miki Oleo Nabati Industri saja. Data-data tersebut diperoleh berdasarkan angket yang dibuat dan disebarikan kepada responden yang dipilih secara random (acak) ke berbagai pihak yang terkait

dengan masalah penelitian ini. Pengertian kinerja kerja menurut William B. Werther Jr. Dan Ketih Davis dalam bukunya *Human Resources and Personnel Management* (2006:10) adalah sebagai berikut :

“Productivity is the ratio of an organization’s outputs (goods and service) to its inputs (people, capital, materials and energy). Productivity increases as an organization finds new ways to use fewer resources to produce its output. In a business environment, improving productivity is essential for long term success. Through gains in productivity, managers can reduce costs, save scarce resources and enhance profits.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah rasio antara output berupa barang atau jasa dengan input yang berwujud manusia, modal, material atau bahan baku dan tenaga. Peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan /organisasi merupakan cara untuk mengurangi sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output. Pada suatu lingkungan bisnis penyempurnaan kinerja adalah sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang. Peningkatan kinerja dapat dilakukan manajer dengan mengurangi

biaya, menghemat sumber daya yang terbatas dan meningkatkan keuntungan.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh John M. Ivancevich dalam bukunya *Human Resources Management* (2007:30) sebagai berikut :

“Productivity is defined as output of goods and services per unit of output of resources used in a production process. Inputs, as applied in productivity measurement, are expressions of the physical or dollar amount of several elements used in producing a goods or service, including labor, capital materials, fuel and energy.”

Maksudnya adalah bahwa kinerja didefinisikan sebagai output dari barang dan jasa dengan input berupa sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Input dalam pengukuran kinerja diwujudkan dalam bentuk fisik atau jumlah uang dari beberapa unsur yang digunakan dalam menghasilkan sesuatu barang atau jasa yang meliputi tenaga kerja, modal, material, bahan bakar dan energi.

Kinerja di sektor publik menurut Azhar kasim dalam bukunya *Pengukuran Efektifitas dalam Organisasi* (2006:35) mengutip pendapat Blank sebagai berikut : “Kinerja dalam organisasi pemerintahan juga harus diukur dan segi kualitas hasil yang dipersembahkan kepada masyarakat,

yaitu sampai seberapa jauh hasil tersebut sesuai dengan standar yang diinginkan. Standar ini meliputi ciri-ciri dari output, misalnya, berapa unit atau event yang dihasilkan, bagaimana jadwal penyelesaiannya (timelines) dan seberapa jauh kepuasan dari klien atau masyarakat yang dilayani.”

Berkaitan dengan ukuran kinerja di sektor publik ini, pendapat Hadari Nawawi dan Martini Hadari dalam bukunya *Administrasi Personel untuk Peningkatan Kinerja Kerja* (2007:98) sebagai berikut :

“kinerja kerja hanya dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan dan disiplin , ketepatan penggunaan metode atau cara bekerja dan lain-lain yang tampak selama personel sebagai tenaga kerja melaksanakan volume dan beban kerjanya. Seorang pegawai negeri dikatakan produktif jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekwi tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berdaya guna, pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktunya dan sebagainya.”

Selanjutnya menurut Webster yang dikutip oleh J. Ravianto, dalam buku *Kinerja dan Pengukuran* (2006:16), mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif. Kinerja adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Kinerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan-peralatan.”

Whitemore memandang sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dan output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sedangkan Gilmore dalam bukunya *The Productive Personality*, memandang kinerja dari sudut potensi pribadi seseorang dengan menyatakan bahwa pribadi yang produktif adalah :

“Who is making a tangible and significant in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same both responsible and responsive in his relationship with others (leadership).”

Orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu

bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan).

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja kerja, terdapat 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai
Faktor ini dipengaruhi antara lain oleh tingkat pendidikan dan latihan, adanya motivasi kerja, etos kerja, mental serta kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung
Sarana pendukung dapat digolongkan dalam 2 (dua) golongan yaitu :
 - yang menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara berproduksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan persetujuan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 - yang menyangkut kesejahteraan pegawai yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra Langsung
Faktor supra langsung terbagi dalam 3 (tiga) bagian yaitu :

- kebijakan pemerintah, baik dibidang fiskal dn moneter, perjanjian usaha, perpajakan dan lain-lain
- hubungan industrial, menyangkut persetujuan kerja antara pengusaha dan pekerja
- manajemen perusahaan, menyangkut kemampuan manajemen di dalam mengalokasikan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal.

Dari faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja baik menurut J. Ravianto maupun Payaman J. Simanjuntak, keduanya mengandung pengertian yang hampir sama, bahwa secara umum kinerja kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah yang timbul dari dalam perusahaan/organisasi, seperti keadaan pegawai yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan pegawai yang bersangkutan, motivasi kerja, ketrampilan, serta loyalitas pada perusahaan. Sedangkan faktor lingkungan perusahaan/organisasi, seperti manajemen perusahaan/organisasi, hubungan kerja antara pengusaha dengan bawahan, serta

lingkungan kerja yang ada. Berikutnya faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar perusahaan/organisasi, seperti kebijakan pemerintah, situasi perekonomian negara, tingkat persaingan pasar, dan situasi politik negara.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja mengandung pengertian filosofi dan definisi kerja. Secara filosofi, kinerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dalam arti bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan definisi kerja, kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya mengandung pengertian pandangan hidup yang membuahkan sikap mental manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan. Sikap ini akan membuat orang tidak cepat puas, dan selalu berusaha untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik dengan menggunakan sumber daya yang semakin sedikit.

Pengawasan

Dari berbagai kepustakaan yang membahas tentang manajemen, para ahli

sepakat bahwa pengawasan merupakan tugas pimpinan yang harus dilaksanakan secara penuh, di samping fungsi-fungsi manajemen yang lain seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan sebagainya.

Dari rumusan fungsi-fungsi administrasi dan manajemen tersebut, terlihat bahwa Richard D. Anderson tidak mengemukakan fungsi pengawasan, namun fungsi tersebut dijalankan melalui fungsi *appraising* (penilaian). Sedangkan Luther Gulick dan Ernest Dale melakukan pengawasan melalui fungsi *directing* dan *Direction*. Namun kesemuanya sepakat bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang paling penting yang harus dijalankan oleh seorang manajer dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan M. Yunus dalam bukunya Pengantar Administrasi (2006:9) berikut ini :

“Berbeda dengan fungsi-fungsi manajemen yang lain, fungsi pengawasan merupakan tugas pimpinan yang tidak secara penuh dapat didelegasikan kepada pihak lain. Fungsi-fungsi manajemen lainnya, sebagian besar dapat dilimpahkan atau didelegasikan pimpinan kepada bawahannya, akan tetapi untuk fungsi pengawasan ini sebagian besar harus dipegang oleh pimpinan, dan apabila

memungkinkan hanyalah sebagian kecil saja didelegasikan kepada pihak lain.”

Dengan demikian dilihat dari sisi administrasi, pengawasan adalah sebagai fungsi manajemen organisasi. Karenanya fungsi pengawasan merupakan tugas setiap manajer dalam menjalankan roda organisasi yang dipimpinnya. Hal tersebut dapat dilihat dalam pernyataan yang dikemukakan oleh Rasid berikut ini :

“Pada saat seorang manajer melimpahkan atau menugaskan bawahannya untuk melaksanakan suatu tugas kegiatan, maka pada saat itu pula seorang pimpinan perlu mengawasi terhadap apa yang telah ditugaskannya itu. Maksudnya apakah tanggung jawab yang telah diberikan itu telah dilaksanakan atau tidak, sampai dimana tugas tersebut dijalankan, bahkan perlu diketahui pula hambatan-hambatan apa yang dialami bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.”

Hubungan Antara Pengawasan Dengan Kinerja Kerja

Pengawasan terhadap seluruh pegawai merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu kunci sukses instansi dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang

diharapkan, karena disamping untuk melihat hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, juga untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Disamping itu pengawasan juga untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan pada instansi guna diadakan perbaikan agar hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang dikehendaki. Dengan demikian dalam menjalankan tugasnya, para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

Pengawasan perlu dilakukan secara rutin dan berkesinambungan baik oleh atasan langsung maupun oleh atasan yang bertanggung jawab di PT. Miki Oleo Nabati Industri. Tujuannya agar kondisi dan kemampuan kerja pegawai dapat terjaga dengan baik sehingga prestasi kerja pegawai menjadi semakin baik. Dengan kondisi demikian maka peningkatan kinerja kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dapat terlihat dengan jelas. Diharapkan dengan pengawasan yang dijalankan oleh instansi secara kontinyu, semua pegawai akan meningkatkan kemampuannya sehingga kinerja kerja semua pegawai menjadi semakin baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terlihat bahwa peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai besar sekali. Dalam penelitian ini akan dibahas pengawasan yang dilakukan di PT. Miki Oleo Nabati Industri dalam meningkatkan kinerja kerja. Di dalam analisis data akan di analisa sampai sejauh mana hubungan antara pengawasan di PT. Miki Oleo Nabati Industri dengan kinerja kerja.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Kerja

Salah satu unsur penting yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah disiplin kerja. Hal ini karena dengan disiplin kerja yang baik pegawai akan menjalankan tugasnya dengan baik, penuh dedikasi dan inovasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Melalui disiplin kerja yang diterapkan oleh instansi secara konsekuen dengan contoh dan pengawasan pimpinan guna membawa PT. Miki Oleo Nabati Industri menjadi suatu instansi yang dapat diandalkan dalam menjalankan kebijakan Pemerintah dibidang pengawasan internal. Oleh karena itu disiplin kerja pegawai sangat penting bagi PT. Miki Oleo Nabati Industri agar kegiatan dapat berjalan dengan baik sehingga kinerja kerja pegawai menjadi meningkat.

Pada PT. Miki Oleo Nabati Industri , memang sangat diperlukan adanya kedisiplin an kerja yang tinggi guna menghadapi berbagai tantangan dan kendala dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai. Selain itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan menjadi panutan pegawai selaku anak buahnya untuk bisa mengeluarkan segala kemampuannya guna menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui kepemimpinan yang baik dan berwibawalah tingkat kedisiplin an pegawai bisa dijalankan dengan baik dan akan dipatuhi oleh seluruh pegawai karena keteladanan yang diberikan pemimpin. Dengan disiplin kerja yang tinggi niscaya berbagai kendala serta tantangan akan dapat diatasi dengan baik dan kinerja kerja pegawai menjadi semakin meningkat yang dampaknya tujuan dari PT. Miki Oleo Nabati Industri dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa peranan disiplin kerja meningkatkan kinerja kerja sangat besar sekali. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan di PT. Miki Oleo Nabati Industri dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai. Disini akan dianalisis sampai sejauh mana hubungan disiplin kerja di

PT. Miki Oleo Nabati Industri dengan kinerja kerja.

Hubungan Antara Pengawasan Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja Kerja

Pengawasan merupakan salah satu kunci sukses instansi dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan, karena selain untuk melihat hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, juga untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi pegawai serta untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan yang ada pada instansi tersebut guna diadakan perbaikan agar hasil kerja dapat diperoleh sesuai dengan yang dikehendaki. Pengawasan perlu dilakukan secara rutin dan berkesinambungan baik oleh atasan langsung maupun atasan yang bertanggung jawab di PT. Miki Oleo Nabati Industri . Tujuannya agar kondisi dan kemampuan pegawai dapat terjaga dengan baik dan prestasi kerja pegawai menjadi semakin baik sehingga kinerja kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai menjadi meningkat.

Salah satu unsur penting lain yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah disiplin kerja. Di PT. Miki Oleo Nabati Industri , memang sangat diperlukan adanya kedisiplin an kerja

yang tinggi guna menghadapi berbagai tantangan dan kendala dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi niscaya berbagai kendala serta tantangan akan dapat diatasi dengan baik dan kinerja kerja pegawai menjadi semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terlihat bahwa pengawasan bersama-sama dengan disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja kerja pegawai. Didalam analisis data, akan dianalisis hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja kerja di PT. Miki Oleo Nabati Industri .

II. METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang kondisi PT. Miki Oleo Nabati Industri pada saat penelitian ini dilakukan. Tujuannya untuk mengetahui keadaannya dalam waktu dan situasi tertentu. Sedang teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yang dimaksud dengan riset lapangan adalah penelitian yang dilakukan langsung ke obyek penelitian yang dalam hal ini adalah PT. Miki Oleo

Nabati Industri . Penelitian ini dilakukan dengan cara angket (daftar pertanyaan) yang merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pejabat dan pegawai PT. Miki Oleo Nabati Industri yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik penelitian dilakukan dengan membaca buku dan berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian ini diolah dan dianalisis dengan statistik korelasi dan selanjutnya dihitung sumbangannya terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja.

1. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi yang dimaksudkan adalah korelasi antara Pengawasan (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Kerja (Y). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar koefisien korelasi antara variabel-variabel tersebut dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment.

Uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan uji

“t”. Maksud pengujian adalah untuk melihat signifikansi korelasi variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y).

Hipotesa 1 :

H_0 artinya ($r_{y1} = 0$) : Tidak terdapat hubungan positif antara pengawasan

dengan

kinerja kerja.

H_a artinya ($r_{y1} > 0$) : Terdapat hubungan positif antara pengawasan

dengan

kinerja kerja.

Hipotesa 2 :

H_0 artinya ($r_{y2} = 0$) : Tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja

dengan

kinerja kerja.

H_a artinya ($r_{y2} > 0$) : Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja

dengan

kinerja kerja.

Rumus yang digunakan dalam analisis korelasi sederhana adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \{ \sum X^2 - (\sum X)^2 / n \} \{ \sum Y^2 - (\sum Y)^2 / n \}}^{1/2}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

n = variabel bebas

X_1 = variabel terikat

Y_t = jumlah sampel

Apabila F_{reg} (yang diperoleh) lebih besar dari harga H tabel (5%) berarti : H_0 ditolak, dan H_a diterima, dan begitu pula sebaliknya. Maksudnya, bila F_{reg} (yang diperoleh) lebih besar dari harga F tabel (5%) berarti terdapat hubungan positif antara Pengawasan (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2) baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan Kinerja Kerja (Y).

III. ANALISA DAN PEMBAHASAN Pelaksanaan Pengawasan Di PT. Miki Oleo Nabati Industri

Pengawasan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sangat penting sekali agar tidak terjadi penyalahgunaan tugas dan wewenang, baik oleh petugas yang berhubungan dengan rekanan instansi maupun pihak lain yang berkepentingan yang berakibat tidak tercapainya target yang direncanakan.

Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Miki Oleo Nabati Industri dilakukan melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan

Setiap pegawai pada PT. Miki Oleo Nabati Industri, apapun jabatannya, sudah tentu mengetahui tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan wajib dikerjakan serta diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam menjalankan tugasnya, sudah pasti tidak dapat dilaksanakan dengan seenaknya, namun tidak tertutup kemungkinan mereka menggunakan atau menyalahgunakan waktu, jabatan dan tugasnya untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kewajibannya. Guna mengatasi hal itu perlu dilakukan pengawasan dan pengawasan yang pertama dilakukan adalah pengawasan pendahuluan yang dilakukan oleh para pimpinan tertinggi sampai dengan pimpinan unit terkecil kepada bawahannya.

Pengawasan pendahuluan ini cenderung memperhatikan pada masalah mencegah timbulnya penyimpangan pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan di PT. Miki Oleo Nabati Industri. Dalam hal ini apakah pegawai yang bersangkutan dapat memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan oleh PT. Miki Oleo Nabati Industri, apakah memiliki kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual untuk

melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Disamping itu perlu diperhatikan apakah bahan-bahan dan peralatan yang akan digunakan untuk bekerja telah memenuhi kualitas tertentu dan telah tersedia pada waktu dan tempat yang tepat. Juga perlu diawasi apakah dapat dicapai pasokan peralatan yang dipergunakan bilamana diperlukan. Untuk itu seluruh pimpinan unit aktif dalam melakukan pengawasan pendahuluan untuk mengetahui apakah pegawai bawahannya sudah siap untuk melaksanakan tugas atau tidak. Bila tidak, perlu diketahui apa masalah dan kendalanya dan dicarikan jalan keluarnya. Demikian juga bilamana terhadap peralatan kerja terjadi kendala perlu dicarikan jalan keluarnya agar pegawai bawahannya dapat bekerja dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Tujuan dilakukannya pengawasan pendahuluan pada PT. Miki Oleo Nabati Industri agar hasil aktual yang dicapai oleh pegawai akan sama bahkan bisa lebih baik dibandingkan dengan hasil yang direncanakan. Oleh karena itu PT. Miki Oleo Nabati Industri memandang bahwa kebijakan pimpinan merupakan hal yang penting untuk dipakai mengimplementasikan

pengawasan pendahuluan, karena kebijakan pimpinan merupakan pedoman untuk tindakan pegawai dalam bekerja pada saat ini dan masa mendatang.

2. Pengawasan pada saat pekerjaan dilaksanakan

Pengawasan ini dilakukan oleh jajaran pimpinan PT. Miki Oleo Nabati Industri untuk memonitor pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk memastikan bahwa pegawai telah menjalankan tugasnya dengan baik dan sasaran telah dicapai. Hal ini dilaksanakan oleh para pimpinan yang sebelumnya telah memberikan pengarahan dan dilanjutkan dengan melaksanakan supervisi.

Didalam pengarahan, para pimpinan PT. Miki Oleo Nabati Industri yang berwenang memberitahu dan mengajarkan kepada bawahan bagaimana cara mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, termasuk metode apa yang akan dipakai, prosedur bagaimana yang harus dipatuhi dan peralatan apa yang digunakan dalam penyelesaian tugas tersebut serta hasil akhir apa yang harus dicapai. Tidak kalah pentingnya juga dijelaskan dampak apa yang akan diperoleh bila pegawai tidak menjalankan tugasnya

dengan baik. Didalam memberikan pengarahan, para pimpinan selalu mempertimbangkan berbagai faktor termasuk diantaranya faktor diri pegawai yang bersangkutan serta materi pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Setelah pengarahan dilaksanakan kemudian pimpinan PT. Miki Oleo Nabati Industri yang berwenang mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Sebagaimana diketahui bahwa pimpinan tertinggi PT. Miki Oleo Nabati Industri membawahi beberapa pimpinan yang makin kebawah makin banyak. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab masing-masing pimpinan yang lebih rendah untuk menafsirkan perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan yang lebih tinggi termasuk dari Menteri dan dari Pemerintah, untuk para bawahan mereka agar para pegawai yang merupakan bawahan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah dari atasan dan dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, setiap pemimpin unit aktif mengawasi apa yang akan, sedang dan telah dilakukan oleh anak buah mereka, disamping itu juga aktif melihat apakah anak buahnya memang sudah

siap dalam menjalankan tugasnya atau tidak. Bila tidak, perlu ditanyakan kendala apa yang menghambat kegiatan tersebut dan dicari jalan keluarnya. Pimpinan unit harus bisa mengantisipasi dan mencari jalan keluarnya terhadap berbagai kendala yang mungkin akan dan sedang dihadapi pegawai.

Pelaksanaan pengawasan dalam melakukan pekerjaan dilakukan secara terus menerus dengan maksud agar para pegawai jangan sampai melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam hal ini perlu dijalin kerjasama yang baik antara unit-unit yang ada di PT. Miki Oleo Nabati Industri, karena pada dasarnya pekerjaan unit yang satu saling berkaitan dengan unit yang lain. Oleh karena itu para pimpinan selalu menjalin kerjasama antara mereka sehingga dapat dihasilkan kerjasama yang baik dan menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan. Hal yang paling penting adalah perlu dihindarkan tindakan saling menyalahkan diantara sesama mereka dan juga perlu dihindari adanya anggapan bahwa unit mereka lebih penting dari unit yang lain. Untuk itu pimpinan tertinggi selalu menekankan dalam pengarahan

bahwa unit-unit mereka sama pentingnya, tidak ada yang lebih penting dari yang lain, namun bila ada satu unit yang menghambat maka seluruh unit kerja yang lain akan menerima akibatnya dan akhirnya PT. Miki Oleo Nabati Industri lah yang akan menjadi terhambat hasil kerjanya. Oleh karena itu selalu ditegaskan adanya kesetaraan diantara mereka dan perlu dijalin kerjasama yang baik. Guna memperlancar tindakan pengawasan, selalu dibuka komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, sehingga dengan demikian akan dapat dihindari terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan tertinggi selalu menegaskan bahwa setiap pimpinan unit harus memperhatikan aspirasi dan ide-ide bawahannya dan sejauh ide maupun aspirasi tersebut berguna untuk kelancaran tugas mereka, maka aspirasi tersebut perlu dimanfaatkan.

3. Pengawasan setelah pekerjaan selesai dilakukan

Pengawasan setelah pekerjaan selesai dilakukan ini ditujukan kepada hasil akhir yang telah selesai dikerjakan oleh PT. Miki Oleo Nabati Industri. Bila hasil akhirnya benar sesuai dengan apa yang dikehendaki, maka kemudian dapat ditindaklanjuti, tetapi

bilamana hasil akhir dari pekerjaan terdapat kesalahan atau kekeliruan, maka perlu diadakan tindakan perbaikan guna mencapai tujuan akhir sesuai dengan yang dikehendaki. Pengawasan ini sangat diperlukan karena berkaitan dan berpengaruh terhadap tindakan-tindakan dan kondisi si masa yang akan datang.

Didalam pengawasan ini juga diadakan komunikasi dengan pegawai untuk mengetahui kendala-kendala yang menghalangi pegawai dalam menjalankan tugasnya dan dimintakan masukan dari mereka apa yang sebaiknya dilakukan agar pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar. Bila masukan tersebut dirasa oleh pimpinan PT. Miki Oleo Nabati Industri bisa dilaksanakan dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan, kemudian diputuskan apakah akan diadakan perubahan-perubahan dalam pelaksanaan penyelesaian tugas atau perubahan dalam tujuan akhir dari pekerjaan pegawai.

Didalam pengawasan setelah pekerjaan selesai dilakukan yang paling penting adalah evaluasi hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Evaluasi dimulai dari hasil tiap-tiap unit kemudian dihubungkan

dengan unit lain sehingga merupakan evaluasi seluruh unit PT. Miki Oleo Nabati Industri, guna mengetahui output yang dihasilkan secara keseluruhan. Hal ini penting, karena disamping untuk kepentingan kelanjutan kegiatan PT. Miki Oleo Nabati Industri, juga untuk mengetahui kinerja dari keseluruhan unit-unit yang ada di PT. Miki Oleo Nabati Industri. Evaluasi itu juga penting untuk mengantisipasi kendala-kendala baru yang mungkin bisa terjadi pada waktu yang akan datang, sehingga bisa diantisipasi sebelumnya agar hasil yang diharapkan bisa dicapai dengan baik. Evaluasi ini juga perlu guna kepentingan penilaian atas diri pegawai yang bersangkutan, apakah pegawai tersebut dinyatakan cakap atau tidak, mampu atau tidak dan sebagainya yang pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap karir pegawai yang bersangkutan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Kerja

1. Hasil uji Korelasi, didapat $r_{y2} = 0,852$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Kerja (Y) adalah sangat kuat dan positif. Maksudnya adalah meningkatnya kegiatan Disiplin Kerja (X_2) pegawai

- PT. Miki Oleo Nabati Industri , cenderung meningkatkan Kinerja Kerja (Y). Hal ini berarti pada hipotesis 2, H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan perkataan lain terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Kerja (Y).
2. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kerja (Y), dihitung berdasarkan rumus koefisien determinasi. Hasil yang didapat adalah $r^2_{y_2} = 0,726$. Hal ini berarti bahwa Kinerja Kerja (Y), 72,60 % ditentukan oleh varian Disiplin Kerja (X_2), sedangkan sisanya oleh varian atau faktor lain.
 3. Berdasarkan uji signifikansi pada $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 5\%$, didapat $F_{hitung} = 193,693 > F_{tabel} = 3,45$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Kerja (Y) di PT. Miki Oleo Nabati Industri , atau dengan kata lain H_a diterima dan teruji.
 4. Berdasarkan uji koefisien signifikansi hubungan pada $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 5\%$, didapat $t_{hitung} = 13,917 > t_{tabel} = 1,74$. Hal ini berarti hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Kerja (Y) signifikan.
 5. Hasil uji parsial untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Kerja (Y) dengan pengawasan dari Pengawasan (X_1), diperoleh hasil koefisien korelasi $F_{y_2 X_1} = 0,7100$. Hal ini berarti dengan pengawasan dari Pengawasan (X_1), hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Kerja (Y) adalah kuat.
 6. Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis regresi linier sederhana, didapat hasil $a = 15,561$ dan $b = 0,872$, dengan demikian persamaan regresi linier sederhana menjadi $Y = 15,561 + 0,872 X_2$. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan X_2 sebesar 1 (satu)point, akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,872 point pada konstanta 15,561. Makna konstanta 15,561 adalah bila $X_2 = 0$, maka besarnya Y adalah sebesar 15,561.
 7. Untuk mengetahui secara rinci data perhitungan tersebut diatas, bisa dilihat pada tesis ini.

Pelaksanaan Disiplin Kerja Di PT. Miki Oleo Nabati Industri

Dalam membahas masalah disiplin kerja, sudah barang tentu tidak akan terlepas dari ketentuan yang berlaku di PT. Miki Oleo Nabati Industri , namun tidak akan penulis bahas secara keseluruhan dan hanya sebagian saja yang

merupakan kondisi yang paling mudah untuk diketahui.

Dalam pembahasan ini akan penulis bagi dalam :

- 1) Frekwensi kehadiran pegawai di kantor pada hari-hari kerja
- 2) Ketaatan dalam proses kerja
- 3) Tinggi rendahnya tingkat kewaspadaan dalam menggunakan alat kerja di kantor
- 4) Tinggi rendahnya ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan kerja yang sudah ditentukan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari empat bab di depan, setelah melalui serangkaian analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pengawasan dengan kinerja kerja, disiplin kerja dengan kinerja kerja dan hubungannya dengan kinerja kerja adalah sangat kuat dan positif. Terdapat varian atau faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja kerja.
2. Terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, atau

dengan kata lain di PT. Miki Oleo , Ha hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama diterima dan teruji.

3. Hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja kerja dengan pengawasan dari disiplin kerja adalah cukup kuat dan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja kerja dengan pengawasan dari pengawasan adalah kuat.

Dari kesimpulan yang telah penulis ambil maka dapat penulis sarankan bahwa Pimpinan PT. Miki Oleo Nabati Industri hendaknya dapat meningkatkan kegiatan pengawasan melalui proaktif terhadap kegiatan kerja pegawai dan mengefektifkan metode disiplin kerja melalui peran pimpinan yang memberi contoh kepada bawahannya sehingga berdasarkan perhitungan analisis korelasi sederhana dan berganda, koefisien korelasi menjadi naik yang dampaknya kinerja kerjapun menjadi baik.

Dengan proaktifnya pengawasan yang dilakukan pemimpin dan efektifnya metode disiplin kerja apalagi dengan tampilnya pimpinan yang memberi contoh kepada pegawai maka kinerja pegawai menjadi meningkat sehingga koefisien determinasinya terhadap kinerja kerja

menjadi semakin meningkat dan ketergantungan atas varian atau faktor lain menjadi semakin kecil.

Proaktifnya pimpinan dalam pengawasan dan efektifnya metode disiplin kerja dan tampilnya sebagai pemberi contoh diharapkan hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap kinerja kerja PT. Miki Oleo Nabati Industri pun semakin baik.

Dampaknya di PT. Miki Oleo Nabati Industri tetap mempertahankan signifikansi hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja kerja sehingga hubungan keduanya menjadi semakin kuat dan positif. Hendaknya PT. Miki Oleo Nabati Industri memberi kesempatan kepada peneliti lain untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja sehingga kinerja kerja menjadi semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Callahan, R.E dan Fleenor C.P, 1998, *Managing Human Relation Concepts and Practice*, Merill Publishing Company.
- Davis, K, 1991 *Human Behavior at Work Organization Behavior*, Eight Edition New York : Mc Graw-Hill Book Company
- Fraser T.M, 1983, *Human Stress Work and Job Satisfaction : Critical Approach* Genewa : International Labour Organization.
- Gary Desler, 1995, Agus Dharma, *Manajemen Personalia*, terjemahan Edisi Ketiga, Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2002, *manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2006, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Murni Aksara.
- Hick, Herbert G dan G. Ray Gullet, *Organisasi*, 2005, *Teori dan Tingkah Laku*, Terjemahan : Agus Dharma, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kotter, John. P, 1996 *Leading Change*, Boston, Massachusetts, Harvard Business Press.
- Kussyanto, Bambang, 2004, *Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta, PT. Pustakawan Bina Pressindo.
- Nawawi, Hadari dan Martini, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001 *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, aplikasi*, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.
- William Weather & Daie Keith, 2002, *Human Resources & Personal Management*, Sixt Edition, McGraw-Hill, USA.