

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 11, Issue 2, Juni 2023, pages 8-13

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

**Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Jaminan Kredit  
Indonesia (Jamkrindo) Medan**

Muhammad Eka Bilmarjati<sup>1</sup>, Amir Makhmud Zain Nst<sup>2</sup>, Siti Ummi Arfah Nst<sup>3</sup>  
Universitas Al Washliyah

[ekabilmar04@gmail.com](mailto:ekabilmar04@gmail.com), [amirnasty13@gmail.com](mailto:amirnasty13@gmail.com), [ummy.arfanst@gmail.com](mailto:ummy.arfanst@gmail.com)

**Abstrak**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. JAMKRINDO MEDAN. Populasi penelitian ini adalah 67 orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan Sampel Jenuh (Sensus). Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah  $Y = 8,434 + 0,670 + 0,140 + e$ . kesimpulan penelitian ini adalah bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) memiliki pengaruh atau berpengaruh positif terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Kemudian variabel pengawasan ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh atau berpengaruh positif terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). lalu besaran pengaruh variabel bebas (disiplin dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah 69 %, sedangkan sisanya 21 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Disiplin, Pengawasan dan Kineja**

**Pendahuluan**

**Latar Belakang Masalah**

Secara umum tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, setiap perusahaan harus memiliki karyawan-karyawan yang berintegritas dan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain daripada itu, setiap perusahaan juga harus memiliki sistem pengawasan yang baik pulaguna menunjang kinerja setiap karyawannya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan atau lembaga menginginkan karyawannya bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Pada dasarnya kinerja merupakan sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan sebelumnya. Jadi, seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar yang sudah ditentukan, baik kualitas maupun kuantitas.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Kedisiplinan sangat

mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku. Artinya, semakin disiplin semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Disamping kedisiplinan, pengawasan sangatlah penting dalam menjalankan kegiatan dalam bekerja, karena pada dasarnya pengawasan merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja karyawan dalam tugas-tugasnya. Suatu perusahaan apabila ingin maju dan sukses maka seorang pemimpin dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan. Semua ini semata-mata untuk melihat apakah yang dilakukan karyawan sudah sesuai yang diharapkan. Sehingga, rendahnya pengawasan di suatu perusahaan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh.

## **Landasan Teoritis Disiplin**

Pada dasarnya secara luas disiplin merupakan sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi, ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Sementara menurut pendapat A. Fathoni (2006 : 86) mengatakan "Bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku".

Menurut Mathis dan Jakson (2002 : 314) menyatakan bahwa "Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan perusahaan". Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husna (2002:15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah". Adapun indikatornya ialah : penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu.

Menurut Kenneth W. Requena (2005 : 12) menjelaskan disiplin yang dalam bahasa inggris "*discipline*" berasal dari akar kata bahasa latin yang sama (*discipulus*) yang berarti mengajari atau mengikuti pemimpin yang dihormati. Sedangkan menurut Hasibuan (2008 : 193) mengatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Dari beberapa pengertian disiplin menurut para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dan berlaku hingga saat ini, baik di dalam maupun di luar suatu organisasi ataupun perusahaan, sehingga kita harus menyesuaikan diri dengan sukarela untuk menjalani setiap peraturan yang ada maupun ketetapan yang sudah berjalan lama.

## **Pengawasan**

Pada era globalisasi saat ini, ilmu teknologi sering sekali dijadikan alat untuk mempermudah atau memanipulasi data, oleh karenanya setiap perusahaan harus memiliki regulasi yang cukup jelas dalam mengatur kegiatan perusahaan. Hal ini semata-mata untuk melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015 : 650) pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut George D. Halsey (2003 : 8) menjelaskan bahwa pengawasan ialah memilih menimbulkan minat mengajar mengukur menilai, mengoreksi, menyingkirkan, memuji, memberi penghargaan, pada menyelaraskan orang-orang dengan adil, sabar, dan tenggang-menenggang agar mereka itu menjalankan tugas yang dipikulkan kepadanya dengan mahir, teliti, cerdas, bersemangat dan sempurna.

Menurut Moekizat dalam Satriadi (2016 : 289) pengawasan adalah hal-hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Kemudian menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016 : 289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seseorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan yang bersifat perbaikan bila diperlukan.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam Husaini Usman (2010 : 488) menyatakan bahwa "Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Menurut Byars dan Rue dalam Bahrul Kirom, (2021 : 99) "kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang".

Menurut Luthans dalam Bahrul Kirom, (2021 : 100) "kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan". Dan menurut Rivai dan Basri (2005 : 50) "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Menurut Wibowo dalam Eko Maulana Ali (2012 : 212) menyatakan bahwa "Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa "kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai".

Dari berbagai definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang.

## **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. JAMKRINDO MEDAN, yang beralamat di Jalan Bukit barisan No.3L 20111 Medan. Telp. (061) 88813219. Fax. (061) 88741192. Website : [www.jamkrindo.co.id](http://www.jamkrindo.co.id). Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang". Dengan demikian

subjek penelitian pada umumnya manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia. Oleh sebab itu, maka subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Jamkrindo Medan. Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga di mana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu. Sehingga objek dalam penelitian ini adalah disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Jamkrindo Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lebih dari satu dengan satu buah variabel terikat.

**Tabel 1**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.434	3.225		2.615	.011
1 Disiplin	.670	.095	.671	7.053	.000
Pengawasan	.140	.061	.218	2.287	.026

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS Versi 20.0 (Data diolah 2022)

Model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 8,434 + 0,670 X_1 + 0,140 X_2 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a (konstanta) sebesar 8,434 artinya jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terjadi, maka nilai variabel Y tetap 8,434.
2. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,670, artinya jika variabel  $X_1$  diturunkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja akan turun 0,670.
3. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,140, artinya jika variabel  $X_2$  dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,140.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, terbukti karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7.053 > 1.997$ ).
2. Secara parsial variabel pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, terbukti karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.287 > 1.997$ ).

Melihat uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan variabel Pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengujian uji f dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.020	2	246.010	74.886	.000 <sup>b</sup>
	Residual	210.249	64	3.285		
	Total	702.269	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, DISIPLIN

Sumber : SPSS Versi 20.0 (Data diolah 2022)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ( $74,886 > 2,74$ ).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas pada penelitian ini yang dapat dilihat dalam kolom *R Square*.

**Tabel 4.3**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.691

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, DISIPLIN

b. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber : SPSS Versi 20.0 (Data diolah 2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang diperoleh dari kolom *R Square* yaitu sebesar 0,701. Maka besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah 70,1%, sedangkan sisanya ( $100 - 70,1 = 29,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) memiliki pengaruh atau berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). Kemudian variabel pengawasan ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh atau berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).
2. Bahwa secara bersama-sama variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

3. Bahwa besaran pengaruh variabel bebas (disiplin dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah 70,1 %, sedangkan sisanya 29,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Daftar Pustaka

- A Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian, Dasar-Dasar Penyelidikan ilmiah*. Padang: UNP Press
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Ali, Eko Maulana. 2012. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*. PT. Multicerdas Publishing, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bohari. 2002. *Pengantar Hukum Pajak*, Jakarta : PT raja Grafindo Persada.
- Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng, 2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung*".Jurnal EMBA, Vol. 3, No.3 Hal.650-659
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rincka Cipta, Jakarta.
- Halsey D. George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Tani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan keenam*. BPFE, Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Edisi ketiga*. Penerbit T. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. GP Press, Jakarta.
- Kenneth W. Requena (2005). "*Faktor-faktor Internal yang Mempengaruhi Kedisiplinan: Pembawaan, Kesadaran, Minat dan Motivasi, Serta Pola Pikir*", Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Ilmu Sosial, Vol. 2 : 619.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*.PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudarsono dan Edilius. 2002. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Supardi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yayasan Cerdas Press, Mataram.