

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. SINAR
SOSRO TASIKMALAYA**

Oleh:

**RENI ANGGRAENI
4122.4.15.11.0089**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. SINAR
SOSRO TASIKMALAYA**

Oleh:

**RENI ANGGRAENI
4122.4.15.11.0089**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

H. Nandang Djunaedi, DRS., MM., CHRA
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Deden Komar Priatna ST., SIP., MM., CHRA

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Reni Anggraeni
NIM : 4122.4.15.11.0089
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya” adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 02 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Reni Anggraeni
NIM: 4122.4.15.11.0089

ABSTRAK

Reni Anggraeni, NIM: 4122.4.15.11.0089, judul: “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya”. Pembimbing: Dede Rahayu, S.Sos., S.Pd., M.Pd.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Pengawasan) dan variabel Y (Disiplin Kerja). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya serta untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif untuk membahas identifikasi masalah bagaimana pengawasan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dan bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya Serta analisis verifikatif untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner (angket). Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan juga uji t atau uji parsial. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 47,74 %, artinya pengawasan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

ABSTRACT

***Reni Anggraeni, NIM: 4122.4.15.11.0089, Title: "The influence of supervision on Employee Work Discipline at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya".
adviser: Dede Rahayu, S.Sos., S.Pd., M.Pd.***

In this study, there are two variables: the variable X (Supervision) and Y (Work Discipline). As from the purpose of this study is to find the implementation of supervision carried out by the leadership of PT. Sinar Sosro Tasikmalaya and to find out the level of discipline at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya and to determine the effect of supervision on employee work discipline at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

The method used in this research is descriptive method of analysis to discuss the issue that how the supervision at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya and how the work discipline at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya and verification analysis to discuss the issue of how much influence the supervision on the work discipline at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya. The data used is primary data and secondary data collected through an observasi, interview and questionnaire. The hypothesis of this study, there is there is a significant influence between supervision on employee work discipline at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya. To measure the influence of these variables used simple linear regression, coefficient of determination, and t test or partial test. Data analysis in this study using help of the SPSS version 25.

Based on the data analysis, the volume of the coefficient of determination is 47,74%, it means that supervision a significant influence employee work discipline at PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

KATA PENGANTAR

Seraya memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “*Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya*”.

Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh program strata 1 di Universitas Winaya Mukti Bandung. Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung;
2. Bapak Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung;
3. H. Nandang Djunaedi, Drs. MM. CHRA. Sebagai wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung;
4. Herni Suryani, SE., S.Ikom., MM. Sebagai Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung;
5. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs. MM. CHRA selaku dosen pembimbing yang selalu memberi masukan, bimbingan, kritik dan saran, serta motivasi;
6. Kepada Bapak Uce Junjuran dan Maya Supriatin serta seluruh Keluarga Besar PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yang telah menerima dan memberikan izin pengambilan data penelitian serta dukungan dan bimbingan;

7. Kepada seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yang bersedia terlibat dan membantu dalam proses penyusunan skripsi;
8. Keluarga tercinta ayah, ibu, kakak dan adik yang telah membantu penulis dengan do'a dan dukungan dalam berbagai hal;
9. *Thank you very much Zaid Alkuhailah which hass helped the writer paid for my studies from beginning to end;*
10. Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan bantuan, masukan, kritikan dan saran-saran;
11. Semua pihak yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demikian pengantar yang dapat saya sampaikan dan semoga Allah SWT senantiasa meridhai-Nya. Sekian dan terima kasih.

Bandung, 02 Agustus 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

PENGESAHAN

PERNYATAAN

ABSTRACT

ABSTRAK

| | |
|------------------------------|-------------|
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|---|
| 1.1. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah | 4 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.2.2. Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| 1.4.1. Secara Teoretis..... | 6 |
| 1.4.2. Secara Praktis | 6 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|---|----|
| 2.1. Kajian Pustaka | 8 |
| 2.1.1. Manajemen | 8 |
| 2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| 2.1.3. Pengawasan | 9 |
| 2.1.4. Disiplin Kerja | 14 |
| 2.1.5. Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja | 19 |
| 2.1.6. Penelitian Terdahulu..... | 20 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 2.2. Kerangka Pemikiran | 22 |
| 2.3. Hipotesis Penelitian | 25 |

BAB III METODELOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Metode yang Digunakan..... | 26 |
| 3.1.1. Analisis Data..... | 27 |
| 3.1.2. Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.1.3. Skala Pengukuran | 29 |
| 3.2. Operasional Variabel | 31 |
| 3.3. Sumber dan Cara Menentukan Data..... | 33 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis | 34 |
| 3.5.1. Rancangan Analisis | 34 |
| 3.5.1.1. Uji Validitas..... | 34 |
| 3.5.1.2. Uji Reliabilitas..... | 35 |
| 3.5.1.3. Analisis Regresi Linier Sederhana | 36 |
| 3.5.1.4. Analisis Koefisien Determinasi | 37 |
| 3.5.2. Pengujian Hipotesis | 37 |
| 3.5.2.1. Uji t (Parsial) | 38 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 39 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Sejarah PT. Sinar Sosro | 39 |
| 4.1.2. Aspek Kegiatan Usaha PT. Sinar Sosro | 44 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro..... | 46 |
| 4.1.4. Kepegawayan | 58 |
| 4.1.5. Fasilitas yang Dimiliki | 62 |
| 4.2. Pembahasan..... | 63 |
| 4.2.1. Pelaksanaan Variabel Pengawasan (X) | 63 |
| 4.2.2. Pelaksanaan Variabel Disiplin Kerja (Y) | 70 |

| | |
|--|----|
| 4.2.3. Analisis Data | 77 |
| 4.2.3.1. Uji Validitas..... | 77 |
| 4.2.3.2. Uji Reliabilitas..... | 79 |
| 4.3.2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana | 81 |
| 4.3.2.4. Analisis Koefisien Determinasi | 82 |
| 4.2.4. Uji Hipotesis | 84 |
| 4.2.4.2. Uji t (Parsial) | 84 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan..... | 86 |
| 5.2. Saran | 87 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 3.1 | Jumlah Karyawan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya | 28 |
| Tabel 3.2. | Bobot Nilai..... | 30 |
| Tabel 3.3. | Kategori Nilai..... | 31 |
| Tabel 3.4. | Operasional Variabel..... | 32 |
| Tabel 4.1. | Unit Kerja Karyawan | 59 |
| Tabel 4.2. | Tingkat Umur Karyawan | 59 |
| Tabel 4.3. | Tingkat Pendidikan Karyawan..... | 60 |
| Tabel 4.4. | Masa Kerja Karyawan..... | 61 |
| Tabel 4.5. | Jenis Kelamin Karyawan | 61 |
| Tabel 4.6. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 1 | 63 |
| Tabel 4.7. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 2 | 64 |
| Tabel 4.8. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 3 | 64 |
| Tabel 4.9. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 4 | 65 |
| Tabel 4.10. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 5 | 66 |
| Tabel 4.11. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 6 | 66 |
| Tabel 4.12. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 7 | 67 |
| Tabel 4.13. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 8 | 68 |
| Tabel 4.14. | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan terhadap Item 9 | 68 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya | 69 |
| Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 1 | 71 |
| Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 2 | 71 |
| Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 3 | 72 |
| Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 4 | 73 |
| Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 5 | 73 |
| Tabel 4.21. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 6 | 74 |
| Tabel 4.22. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 7 | 75 |
| Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja terhadap Item 8 | 75 |
| Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya | 76 |
| Tabel 4.25. Hasil Perhitungan Uji Validitas Pengawasan..... | 78 |
| Tabel 4.26. Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 79 |
| Tabel 4.27. Perhitungan Reliabilitas Pengawasan | 80 |
| Tabel 4.28. Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja | 81 |
| Tabel 4.29. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 82 |
| Tabel 4.30. Hasil Analisis Koefisien Determinasi | 83 |
| Tabel 4.31. Hasil Perhitungan Uji t (Parsial) | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi..... | 47 |

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Jadwal dan Lokasi Penelitian

LAMPIRAN 2 Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 3 Surat Balasan Penelitian

LAMPIRAN 4 Kuesioner

LAMPIRAN 5 Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengawasan dan Disiplin
Kerja

LAMPIRAN 6 Hasil Analisis Data Variabel Pengawasan dan Variabel Disiplin
Kerja Menggunakan IBM SPSS Statistics 25

LAMPIRAN 7 Foto Fasilitas Operasional, Fasilitas Umum dan Foto Produk-
Produk PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Pada hakikatnya kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan.

Proses tercapainya tujuan suatu perusahaan maupun organisasi, disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus selalu diperhatikan oleh pimpinan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawan maka sebuah perusahaan akan dengan mudah mencapai target tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Undang-Undang ketenaga kerjaan RI nomor 1 tahun 2014 berbunyi, “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Anonim, 2014:27).

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik, maka perlu dilakukan perencanaan, pengawasan, pembinaan, serta disiplin kerja yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain: (1) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (2) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, (Saydam dalam Darodjat 2015:96).

Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, karena perkembangan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada disiplin dan produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, karena semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya adalah masalah kedisiplinan.

Permasalahan yang selalu terjadi pada suatu perusahaan berkaitan dengan disiplin kerja pada umumnya berupa indiscipliner kerja karyawan, yang biasanya disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu apabila pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk dan peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar. Hal yang menyebabkan adanya karyawan yang masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja yang telah ditetapkan serta melakukan aktivitas lain di luar kepentingan kantor dan

sebagainya. Dalam hal ini pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan merupakan hal mutlak yang diperlukan, baik yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan maupun secara tidak langsung oleh manajemen sehingga ketika melakukan evaluasi tidak salah sasaran dan dapat berdampak positif terhadap kedisiplinan karyawan.

PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang minuman ringan, dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan pelayanan dan produktivitas kerja seperti peningkatan disiplin kerja dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok yang telah ditentukan sebelumnya karena tidak menutup kemungkinan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya juga terdapat hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang disebabkan oleh rendahnya kemampuan sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang kurang mendukung. Jika hal tersebut terjadi, maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai visi dan misinya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang senantiasa mengalami keterlambatan ketika masuk kerja dan masih banyaknya karyawan yang pulang kerja sebelum pada waktunya, selain itu masih ada karyawan yang senantiasa melakukan aktivitas lain di luar kepentingan kantor seperti keluar masuk kantor tanpa tujuan yang jelas, juga kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Apabila hal ini dibiarkan dan tidak ada penanganan yang serius dari

pimpinan dikhawatirkan akan berdampak secara negatif terhadap kelangsungan organisasi di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

Hal ini diakibatkan oleh kurangnya kemampuan seorang pimpinan dalam menetapkan standar operasional prosedur dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan dan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab kepada karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak mampu bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Disini terlihat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan yang mengakibatkan masih ada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan gejala permasalahan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, selanjutnya peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang sering datang terlambat bahkan pulang kerja sebelum waktunya;
2. Masih adanya karyawan yang menunda menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya?
2. Bagaimanakah tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Secara Teoretis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti guna memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori pengawasan dan disiplin kerja yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung

Menjadi dokumen ilmiah yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan untuk pengembangan ilmu mengenai pengawasan dan disiplin kerja.

3. Bagi PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

Untuk menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan yang di teliti agar kedepannya lebih baik dalam menjalankan fungsi-fungsi pengawasan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.4.2. Secara Praktis

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai cara dan teknik pengawasan yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama.

3. Bagi PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

Sebagai bahan informasi dan memberikan masukan atau saran-saran bagi pihak perusahaan khususnya mengenai pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016:1) mendefinisikan manajemen yaitu “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Handoko (2011:8) mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

2. Dasar-dasar Manajemen

Dasar-dasar manajemen menurut Hasibuan (2016:2) adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.
- f. Adanya *human organization*.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2017:2) sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:10) mengemukakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) mengemukakan Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan retabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank.

2.1.3. Pengawasan

Melaksanakan suatu tugas atau kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik apabila karyawan tersebut mengerti arti dan tujuan dari tugas yang dilaksanakan. Demikian pula dengan seorang pemimpin yang melakukan tugas

pengawasan, harus mengerti arti dan tujuan daripada pelaksanaan tugas pengawasan.

1. Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko (2011:359) mengatakan bahwa “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Sedangkan menurut Manullang (2012:173) mengatakan bahwa “Pengawasan diartikan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Selain itu menurut Siagian (2007:54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta pengambilan tindakan perbaikan atau koreksi. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

2. Tujuan Pengawasan

Menurut Manullang (2012:173), tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

3. Jenis-jenis Pengawasan

Adapun jenis-jenis pengawasan menurut Manullang (2012:176) adalah sebagai berikut:

- a. Waktu pengawasan
Macam-macam pengawasan ini dibedakan atas pengawasan *preventif* dan *repressif*. Dengan pengawasan *preventif* dimaksudkan pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan dan kesalahan. Jadi, diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari. Dengan pengawasan *repressif*, dimaksudkan pengawasan setelah rencana sudah dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yang telah ditentukan terlebih dahulu.
- b. Objek pengawasan
Berdasarkan objek pengawasan, dapat dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai berikut:
 - produksi
 - keuangan
 - waktu
 - manusia dengan kegiatan-kegiatannya.
- c. Subjek pengawasan
Pengawasan dapat dibedakan atas pengawasan *intern* dan pengawasan *ekstern*. Dengan pengawasan *intern* dimaksudkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan. Di sebut pengawasan *ekstern*, bilamana orang-orang yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang di luar organisasi bersangkutan.

- d. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan
 - *Personal observation*
 - Laporan lisan
 - Laporan tertulis
 - *Control by exception*

4. Bentuk-bentuk Pengawasan

Bentuk-bentuk atau tipe-tipe pengawasan menurut Handoko (2011:361)

adalah sebagai berikut :

- a. Pengawasan Pendahuluan
Pengawasan pendahuluan dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan lebih agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan mengenai tujuan yang diinginkan.
- b. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan.
Pengawasan ini sering disebut pengawasan “ya-tidak”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus di setujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- c. Pengawasan Umpan Balik
Pengawasan umpan balik mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

5. Cara-cara Pengawasan

Menurut Manullang (2012:178) cara-cara mengawasi yaitu:

- a. Pengawasan melalui peninjauan pribadi
Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan. Cara seperti ini memberi kesan kepada bawahan bahwa mereka diamati secara

khusus dan kuat sekali. Sebagai alasan karna dengan cara ini kontak langsung antara atasan dengan bawahan dapat dipererat.

- b. Pengawasan melalui laporan lisan
 Dengan cara ini, pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Wawancara yang diberikan ditujukan kepada orang-orang atau segolongan orang-orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil yang sesungguhnya yang dicapai oleh bawahannya. Dengan cara kedua ini kedua belah pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat menanyakannya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukan.
- c. Pengawasan melalui laporan tertulis
 Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya. Dengan laporan tertulis yang diberikan oleh bawahan, maka atasan dapat membaca apakah bawahan-bawahan tersebut melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penggunaan hak-hak atau kekuasaan yang didelegasikan kepadanya.
- d. Pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus
 Pengawasan yang berdasarkan kekecualian adalah suatu sistem pengawasan dimana pengawasan itu ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

6. Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2011:363) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

- a. Penetapan standar.
 Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
- b. Pengukuran kerja.
 Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja yaitu:
 - pengamatan
 - laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
 - metode-metode otomatis
 - pengujian atau dengan pengambilan sample
- c. Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

d. Tindakan koreksi.

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan

2.1.4. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014:208) mendefinisikan disiplin yaitu “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:193) mendefinisikan “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selain itu Sutrisno (2009:116) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Dari pengertian di atas, disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Juga merupakan suatu pelaksanaan atau realisasi manajemen untuk menjalankan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat ketaatan dan kepatuhan terhadap pedoman-pedoman organisasi, karyawan harus menaati sebuah peraturan supaya organisasi tersebut berjalan sesuai dengan tujuan bersama.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014:208) Ada dua bentuk disiplin kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif
Adalah kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- b. Disiplin Korektif
Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan ini berupa hukuman dan di sebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).
Tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan sebaliknya bertindak negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang dan bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Secara ringkas ada beberapa sasaran tindakan pendisiplinan yaitu :
 - untuk memperbaiki pelanggar
 - untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
 - untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
- c. Disiplin Progresif
Disiplin progresif merupakan suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut :
 - teguran secara lisan kepada penyelia
 - teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
 - skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
 - skorsing satu minggu atau lebih lama
 - diturunkan jabatan
 - dipecat

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:98) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja dalam suatu organisasi adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pekerja akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan kepada organisasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pekerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan bila aturan yang dibuat hanyalah berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila seseorang yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka pekerja akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya motivasi pimpinan
Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan cepat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pekerja
Pekerja adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pekerja tidak akan merasa puas dengan hanya penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerja yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
kebiasaan-kebiasaan yang positif adalah saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, mengetahui bila ingin meninggalkan kantor kepada teman sekerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

4. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Anwar Prabu (2017:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian peringatan
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.
- b. Pemberian sanksi harus segera
Pegawai yang melanggar harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
- c. Pemberian sanksi harus konsisten
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian sanksi.
- d. Pemberian Sanksi Harus Bersifat Impersonal
Pemberian sanksi harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator-indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- a. tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

c. balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primer tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

- f. sanksi hukum.
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan.
Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
- h. hubungan kemanusiaan.
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan. terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.5. Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan. Disiplin ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan.

Menurut Hasibuan (2016:196) salah satu indikator yang mempengaruhi tindak disiplin kerja karyawan adalah waksat (pengawasan melekat). Yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan dapat merangsang disiplin kerja karyawan, dengan adanya pengawasan karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, arahan dari pimpinan, dan pimpinan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya untuk memberikan penilaian yang objektif. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi sangat diperlukan sistem pengawasan yang baik agar tercipta pengawasan internal yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung disiplin kerja karyawan.

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan juga sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|
| 1 | Intan Meika, Rudy Eko Pramono & Sri Wahjuni, 2017 | Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara signifikan dengan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,705 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.383 dan t_{tabel} sebesar 1,70113 . Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,383 > 1,70113$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. |
| 2 | Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko, 2016 | Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun | Besarnya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada pabrik mesin industri kecamatan geger kabupaten madiun sebesar 45,25 % sedangkan 54,75% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil perhitungan uji f diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,14 sedangkan nilai F_{tabel} dengan jumlah responden 30 dan probabilitas 0,05 sebesar 4,196. Hal ini berarti $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($23,14 \geq 4,196$). Artinya bahwa ada pengaruh antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada “Pabrik Mesin Industri” Kecamatan Geger Kabupaten Madiun. |
| 3 | Eva Dila Fitrianingrum, 2015 | Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja | hasil penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda | Samarinda mengenai hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel ($0,539 > 0,381$) yang termasuk dalam kategori sedang. Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan sedang antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. |
|--|--|--|---|

2.2. Kerangka Pemikiran

Pengaruh pengawasan yang dilakukakn terhadap disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka dari itu pengawasan akan menentukan sejauh mana kualitas disiplin kerja karyawan di dalam pelaksanaannya. Menurut Handoko (2011:363) terdapat indikator-indikator dalam pengawasan, yaitu:

1. Penetapan standar
Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Pengukuran kerja
Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja yaitu:
 - Pengamatan
 - laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
 - metode-metode otomatis
 - pengujian atau dengan pengambilan sample
3. Penilaian kinerja
Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

4. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:194) indikator-indikator

kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

3. balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primer tidak terpenuhi dengan baik.

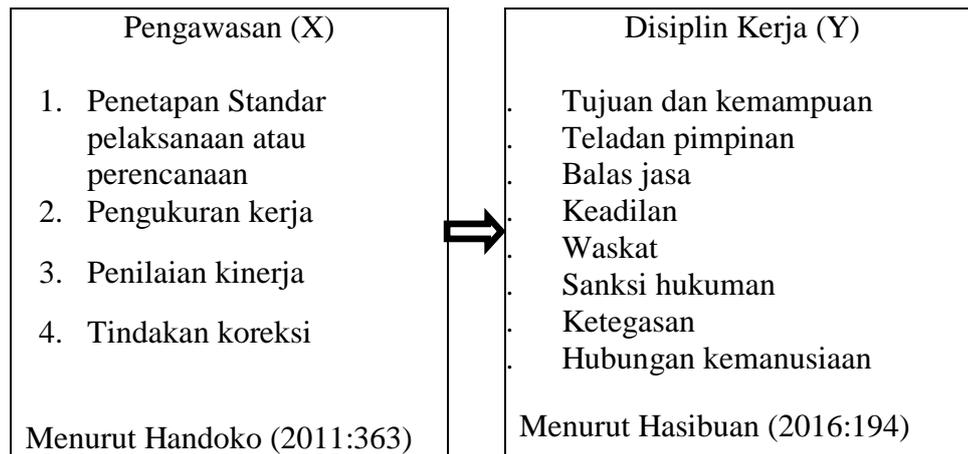
4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat.
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
6. sanksi hukum.
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan.
Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. hubungan kemanusiaan.
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Berdasarkan uraian diatas, berikut ini adalah kerangka pemikiran pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : “Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang Digunakan

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan.

Menurut Sugiyono (2017:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya, serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017:35) analisis deskriptif adalah :

“Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena jika independen selalu dipaksakan dengan variabel dependen)”.

Sedangkan analisis verifikatif menurut Sugiyono (2014:91) “Penelitian verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kualitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Tujuan dari penelitian deskriptif verifikatif adalah untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul pada karyawan yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

3.1.1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:147) yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut:

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistika deskriptif

Menurut Sugiono (2017:147) menyatakan bahwa “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Statistika Inferensial

Menurut Sugiono (2017:148) menyatakan “statistika *inferensial* adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, yang dilakukan secara random”.

3.1.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 37 orang. Berikut ini rincian populasi penelitian Jumlah Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya:

Tabel 3.1.
Jumlah Karyawan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

| No | Bagian | Jumlah |
|-------|---------------------|--------|
| 1 | Penjualan | 24 |
| 2 | Administrasi | 8 |
| 3 | Personalia dan umum | 5 |
| Total | | 37 |

Sumber : PT. Sinar Sosro Tasikmalaya Tahun 2019

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sample yaitu sampling *probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:82) mengemukakan bahwa:

“*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah)”.

3.1.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan peneliti yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Adapun teknik analisis Skala Likert adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu Skala Likert.

Tabel 1.2.
Bobot Nilai

| No | Item Instrumen | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2017:94)

- b. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

Nilai terendah dan nilai tertinggi

- Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden, yaitu 37 orang. Maka nilai terendah adalah 37.
- Sedangkan untuk nilai tertinggi, jumlah diresponden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi, yaitu $37 \times 5 = 185$

- c. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$JI = \frac{(N1 - N2)}{5}$$

$$JI = \frac{(185 - 37)}{5}$$

$$= 30$$

Keterangan:

Jl = Jarak Interval

N1 = Nilai Tertinggi

N2 = Nilai Terendah

- d. Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Kategori Nilai

| Jarak Interval | Kategori |
|----------------|-------------------|
| 157 – 185 | Sangat Baik |
| 127 – 156 | Baik |
| 97 – 126 | Cukup Baik |
| 67 – 96 | Tidak Baik |
| 37 – 66 | Sangat Tidak Baik |

Sumber : Penelitian Tahun 2019

3.2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Pada penelitian ini, operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator Variabel | Ukuran | Skala | Item |
|--------------------|--|--|---|----------------|------|
| Pengawasan (X) | Pengawasan diartikan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Manullang (2012 : 173) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan 2. Pengukuran kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi Menurut Handoko (2011:363) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan standar 2. Pengukuran kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi | <i>Ordinal</i> | 1 |
| | | | | | 2 |
| | | | | | 3 |
| | | | | | 4 |
| | | | | | 5 |
| | | | | | 6 |
| | | | | | 7 |
| | | | | | 8 |
| | | | | | 9 |
| Disiplin Kerja (Y) | Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:193) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Menurut Hasibuan (2016:194) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpina 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukuman 7. Berani bertindak 8. Hubungan kemanusiaan | <i>Ordinal</i> | 1 |
| | | | | | 2 |
| | | | | | 3 |
| | | | | | 4 |
| | | | | | 5 |
| | | | | | 6 |
| | | | | | 7 |
| | | | | | 8 |

3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data

Adapun sumber dan cara penentuan data yang dilakukan oleh peneliti menurut Sugiono (2017:225) adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. data yang diperoleh penulis melalui peninjauan langsung kelokasi PT. Sinar Soaro Tasikmalaya, serta melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner dengan pimpinan dan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. data yang diperoleh penulis dari kajian pustaka dan teori-teori para ahli, serta catatan ataupun dokumen bukti absensi yang ada pada perusahaan tersebut maupun pihak yang terkait.

3.4. Teknik Pengumpulan data

Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sutrisno Handi yang di kutip oleh Sugiyono (2017:145) mengemukakan Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) mengemukakan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti

ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1. Rancangan Analisis

3.5.1.1. Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2017:121) menyatakan bahwa: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total.

Menurut Sugiyono (2017:126) syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah:

- Jika koefisien $r > 0,30$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid
- Jika koefisien $r < 0,30$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:135) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengujian reliabilitas dengan internal consistency. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Metode yang digunakan metode koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggunakan variasi dari item-item baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti format pada skala likert. Sehingga *koefisien alpha cronbach's* merupakan koefisien yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*.

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien *alpha cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel. Apabila dalam uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Untuk mempermudah dalam analisis data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan alat bantu *software IBM SPSS Statisticsts 25*.

3.5.1.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2017:260) mengatakan regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui Dari data yang diperoleh menggunakan alat bantu *software IBM SPSS Statisticsts 25*, Persamaan umum regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Penelitian uji regresi ini menggunakan alat bantu *software IBM SPSS Statisticsts 25* untuk mempermudah penelitian.

3.5.1.4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R^2) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

3.5.2.1. Uji t (Parsial)

Uji statistika t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho : Artinya Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Ha : Artinya Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantuan aplikasi *software IBM SPSS Statisticsts 25* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

Dasar pengambilan keputusan Ghozali (2016:99) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikasi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikasi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Sejarah PT. Sinar Sosro

Sosro merupakan pelopor produk teh siap minum dalam kemasan di Indonesia. Nama Sosro diambil dari nama keluarga pendirinya yakni Sosrodjojo. Tahun 1940, Keluarga Sosrodjojo memulai usahanya di sebuah kota kecil bernama Slawi di Jawa Tengah. Pada saat memulai bisnisnya, produk yang dijual adalah teh kering dengan merek Teh Cap Botol dimana daerah penyebarannya masih di seputar wilayah Jawa Tengah. Tahun 1953, Keluarga Sosrodjojo mulai memperluas bisnisnya dengan merambah ke ibukota Jakarta untuk memperkenalkan produk Teh Cap Botol yang sudah sangat terkenal di daerah Jawa Tengah. Perjalanan memperkenalkan produk Teh Cap Botol ini dimulai dengan melakukan strategi “cicip rasa” (*product sampling*) ke beberapa pasar di kota Jakarta.

Awalnya, datang ke pasar-pasar untuk memperkenalkan Teh Cap Botol dengan cara memasak dan menyeduh teh langsung di tempat. Setelah seduhan tersebut siap, teh tersebut dibagikan kepada orang-orang yang ada di pasar. Tetapi cara ini kurang berhasil karena teh yang telah diseduh terlalu panas dan proses penyajiannya terlampau lama sehingga pengunjung di pasar yang ingin mencicipinya tidak sabar menunggu.

Cara kedua, teh tidak lagi diseduh langsung di pasar, tetapi dimasukkan kedalam panci-panci besar untuk selanjutnya dibawa ke pasar dengan menggunakan mobil bak terbuka. Lagi-lagi cara ini kurang berhasil karena teh yang dibawa, sebagian besar tumpah dalam perjalanan dari kantor ke pasar. Hal ini disebabkan pada saat tersebut jalanan di kota Jakarta masih berlubang dan belum sebagus sekarang.

Akhirnya muncul ide untuk membawa teh yang telah diseduh di kantor, dikemas ke dalam botol yang sudah dibersihkan. Ternyata cara ini cukup menarik minat pengunjung karena selain praktis juga bisa langsung dikonsumsi tanpa perlu menunggu tehnya dimasak seperti cara sebelumnya.

Pada tahun 1969 muncul gagasan untuk menjual teh siap minum (*ready to drink tea*) dalam kemasan botol, dan pada tahun 1974 didirikan PT. Sinar Sosro yang merupakan pabrik teh siap minum dalam kemasan botol pertama di Indonesia dan di dunia. Model botol untuk kemasan Teh botol Sosro mengalami tiga kali perubahan yakni:

1. Botol versi I

Dikeluarkan pada tahun 1970 dengan merek Teh Cap Botol *Soft Drink* Sosrodjojo

2. Botol versi II

Dikeluarkan pada tahun 1972 dengan merek TEH CAP BOTOL (dengan penulisan "CAP" lebih kecil, sehingga orang lebih membaca TEH BOTOL), selain itu penulisan *Soft Drink* dihilangkan, dan tulisan TEH BOTOL diganti

dengan warna merah putih yang menggambarkan produk asli Indonesia. Penulisan Sosrodjojo juga disingkat menjadi SOSRO dalam logo bulat merah.

3. Botol versi III

Pada tahun 1974, terjadi perubahan desain botol yang ketiga. Desain botolnya tidak seperti botol versi I & II. Dengan bentuk botol yang baru dan perubahan pada penulisan merek Teh Botol Sosro pada kemasannya, Logo dan bentuk botol ini masih digunakan sampai saat ini serta produksinya sudah mulai menggunakan mesin berteknologi tinggi yang diimport dari Jerman.

Berdirinya PT. Sinar Sosro Agar bisa melayani pasar dengan lebih baik, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya memutuskan untuk memisahkan usaha teh siap minum dalam kemasan dari usaha teh seduh keluarga Sosrodjojo yakni dengan mendirikan sebuah perusahaan baru. Perusahaan baru ini diharapkan akan lebih fokus dalam melayani dan mengembangkan pasar minum teh siap minum dalam kemasan botol beling.

Pada tanggal 17 Juli 1974, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya resmi mendaftarkan perusahaan baru tersebut dengan nama PT. SINAR SOSRO, yang berdomisili di Jalan Raya Sultan Agung Km. 28, Medan Satria, Bekasi yang juga merupakan lokasi pabrik pertama teh botol Sosro sekaligus merupakan pabrik teh siap minum dalam kemasan yang pertama di Indonesia dan di dunia.

Bisnis Sosro sampai dengan saat ini sudah dijalankan oleh 3 generasi Sosrodjojo, yakni :

1. Generasi Pertama (Pendiri Grup Sosro) :

- Bapak Sosrodjojo (Alm.)

2. Generasi Kedua

- Bapak Soemarsono Sosrodjojo (Alm.)
- Bapak Soegiharto Sosrodjojo
- Bapak Soetjipto Sosrodjojo (Alm.)
- Bapak Surjanto Sosrodjojo

3. Sejak awal tahun 1990, bisnis ini telah mulai dikelola oleh cucu Bapak Sosrodjojo atau dapat juga disebut dengan Generasi Ketiga.

Dasar atau filosofi PT. Sinar Sosro adalah “Niat Baik” yang dijabarkan dalam 3K dan RL, yakni :

- a. Peduli terhadap Kualitas
- b. Peduli terhadap Keamanan
- c. Peduli terhadap Kesehatan
- d. Serta Ramah Lingkungan

Sebagai bukti, Sosro selalu menjaga 3K dan RL (Peduli Terhadap Kualitas, Keamanan, Kesehatan, serta Ramah Lingkungan), Sosro mendapatkan penghargaan Sertifikat dan Award antara lain sebagai berikut:

1. Sertifikat ISO 9001:2008, yaitu sertifikat system management mutu untuk menjamin kualitas pengolahan dan hasil produk.
2. Sertifikat ISO 14.001:2004, yaitu sertifikat sistem lingkungan untuk menjamin keamanan lingkungan.
3. Sertifikat HALAL, yang dikeluarkan oleh LPPOM MUI (Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-obatan & Kosmetika MUI) bekerjasama dengan Departemen

Agama, BPPOM dan Balai POM Daerah untuk menjamin kehalalan bahan baku, proses dan produknya.

4. Sertifikasi SNI (Standar Nasional Indonesia), dikeluarkan oleh lembaga Sertifikasi Produk Departemen Perindustrian.
5. Sertifikasi HACCP, yaitu sertifikat sistem manajemen keamanan makanan untuk menjamin produk yang aman bagi konsumen.

4.1.1.1. Profil Perusahaan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

PT. Sinar Sosro Tasikmalaya merupakan cabang dari PT. Sinar Sosro yang telah berdiri sejak tahun 1940. PT. Sinar Sosro sendiri didirikan pada tahun 1988 sampai sekarang, yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.Km. 3, Bantarsari, Bungursari, Tasikmalaya 46151, yang digunakan sebagai kantor penjualan wilayah Tasikmalaya dari kegiatan bisnisnya. Lokasi ini sangat strategis karena merupakan daerah kawasan industri, dekat dengan jalan raya serta dipermudah dengan adanya fasilitas-fasilitas seperti air bawah tanah, listrik dan telepon.

PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dipimpin oleh seorang pemimpin unit manager, unit manager ini merupakan pemegang kebijakan umum perusahaan dan bertanggung jawab secara langsung kepada direktur Operasional yang berkedudukan di Jakarta. Dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya, pimpinan unit dibantu oleh para manager yang membawahi beberapa staf ahli dalam bidangnya yang terbagi menjadi departemen-departemen untuk mencapai hasil yang optimal.

4.1.1.2. Visi dan Misi PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

Visi :

Sebuah cita-cita menjadi perusahaan minuman yang dapat melepaskan dahaga konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah kepada semua pihak yang terkait.

Misi :

- a. Membangun merek Sosro sebagai merek Teh yang alami, berkualitas dan unggul.
- b. Melahirkan merek & produk minuman baru, baik yang berbasis teh, maupun non teh, dan menjadikannya pemimpin pasar dalam kategorinya masing-masing.
- c. Membangun dan memimpin jaringan distribusi.
- d. Menciptakan dan memelihara komitmen terhadap pertumbuhan jangka panjang, baik dalam volume penjualan maupun penciptaan pelanggan.
- e. Membangun sumber daya manusia dan melahirkan pemimpin yang sesuai dengan nilai – nilai utama perusahaan.
- f. Memberikan kepuasan kepada para pelanggan.
- g. Menyumbang Devisa ke Negara.

4.1.2. Aspek Kegiatan Usaha PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

Kegiatan usaha PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dimulai dari hari senin sampai hari sabtu, jam kerja karyawan setiap hari dari jam 07.00-17.00 WIB.

Dalam aspek kegiatan usaha PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, Ada 6 departemen yang bertugas membantu kelancaran operasional yaitu:

1. Departemen Akuntansi dan keuangan (*Accounting and Finance*) yang bertugas mengurus segala kegiatan keuangan administrasi dan akunting perusahaan.
2. Departemen Pembelian (*purchasing*), yang bertugas mengerahkan dan mengkoordinasi kegiatan pengadaan bahan baku, suku cadang, bahan pembantu produk dan bahan pendukung oprasional lainnya.
3. Departemen Produksi dan PEM (*Production engineering Maintenance*) yang membawahi karyawan produksi spare part dan bengkel. Depatemen ini bertugas untuk memastikan pelaksanaan oprasional produksi secara efisien dan memenuhi target produksi yang ditetapkan serta memastikan terselenggaranya pemilihan, perawatan dan dan perbaikan mutu mesin dan suplai listrik secara cepat dan efisien.
4. Departemen personalia dan Umum (*Personalia dan Generasi*) yang bertugas membantu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara terpadu dan menyelesaikan masalah yang timbul terkait dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan dalam rangka mencapai sasaran perusahaan.
5. Departemen gudang (*Ware House*), yang mebahahi divisi gudang bahan baku dan bahan membantu serta gudang Peti Isi Peti Botol (PIPB). Depatemen ini bertanggung jawab terhadap kegitaan pergudangan yang terkendali, penerimaan produk bahan baku dan peti botol serta pengembalian dari pelanggan peti isi.

6. Departemen *quality Control*, yang melakukan pengawasan secara langsung, terhadap analisa kimia, analisa mikrobiologi, incoming material, proses produksi dan pelaksanaan oprasional unit produksi telah memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.

4.1.2.1. Produk-produk PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

Keterangan untuk produk PT. Sinar Sosro :

1. Teh Botol Sosro
2. Fruit Tea Sosro
3. Tebs
4. Stee
5. Air mineral prima-a
6. Country Choice

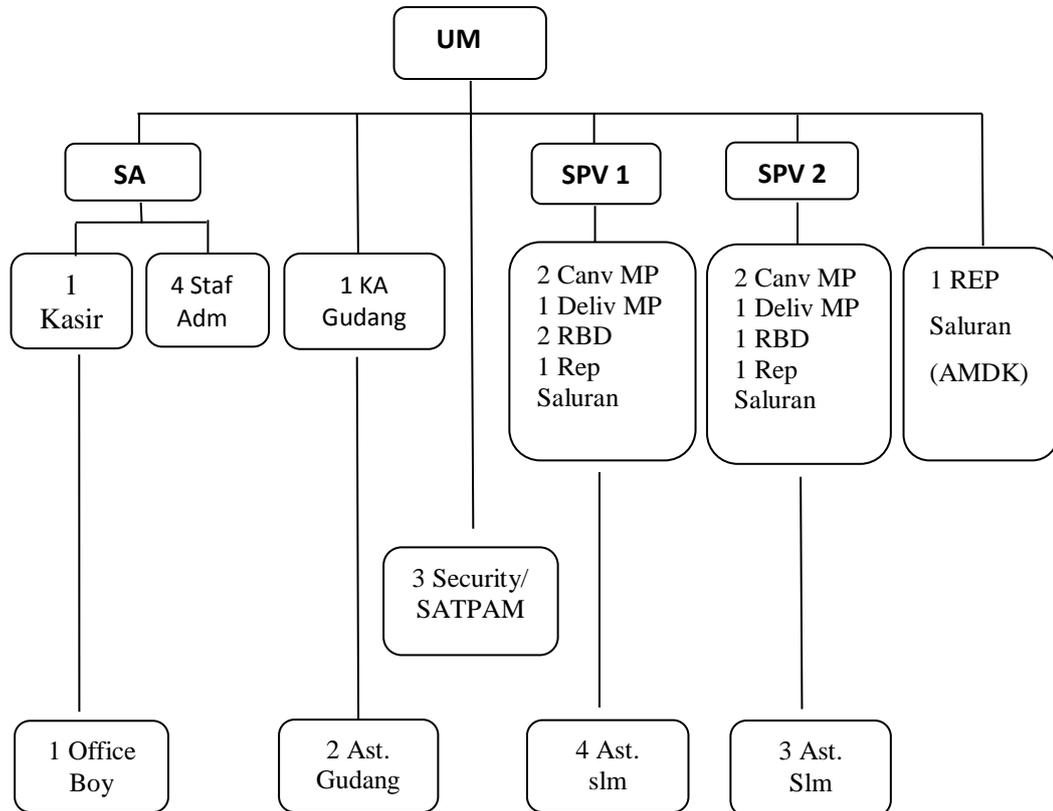
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

PT. Sinar Sosro Tasikmalaya mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari unit manager, supervisor andiministrasi, staff dan Karyawan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya berjumlah 37 orang termasuk staff dan karyawan.

4.1.3.1. Gambar Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Keterangan :

1. UM (Unit Manager)
2. SA (Supervisor Administrasi)
3. SPV (Supervisor) → Penjualan
4. KA (Kepada Gudang)
5. Canv MP (Canvaser Multy Produk)
6. OWP (One Way Packaging)
7. RBD (Retail Business Development)
8. Ast Slm (Asisten Salesman)
9. T.O (Taking Order)
10. MT (Modern Trade)

4.1.3.2. Uraian Pekerjaan

1. Unit Manager

- Membuat perencanaan program - program operasi Unit/Sub Unit.
- Menyusun pola operasi.
- Melakukan koordinasi rutin dengan Sales Supervisor dan Asisten Kepala Administrasi.
- Kontrol terhadap semua aktivitas yang dilakukan Unit/Sub Unit.
- Memeriksa Laporan Administrasi dan Sispro Sales Supervisor/Salesman.
- Mengusulkan penyesuaian pendapatan dan sistem incentive karyawan Unit / Sub Unit.
- Membuat Laporan atau Sispro Unit Manager/Sub Unit Manager dan analisisnya.
- Mengotorisasi Bukti Pengeluaran Uang yang ada di Unit/Sub Unit.
- Mengotorisasi pengajuan anggaran Unit/Sub Unit.
- Melakukan kontrol pasar atau kunjungan ke pelanggan.
- Memberikan pelatihan kepada Sales Supervisor dan Salesman.
- Memberikan motivasi kepada team Unit/Sub Unit.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktifitas distribusi dan penjualan.
- Peduli atas lingkungan kerja.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.

2. Supervisor Administrasi

- Membantu Membuat serta menganalisa Laporan Posisi Keuangan, Laporan Posisi Stok serta Laporan Posisi Piutang dan melaporkannya secara rutin dan tepat waktu kepada Koord. Kepala Adm.
- Mengontrol pengeluaran biaya operasi Unit/Sub Unit dan melaporkannya secara rutin kepada Unit Manager.
- Setiap bulan melakukan stock opname, cash dan faktur opname di Unit/Sub Unit yang menjadi tanggung jawabnya.
- Memberikan masukan kepada Unit Manager/Sub Unit Manager atas kebijakan yang diterapkan.
- Melaksanakan dan mengawasi berjalannya sistem dan prosedur administrasi serta kebijakan perusahaan di Unit/Sub Unit yang menjadi tanggung jawabnya.
- Melakukan koordinasi baik intern maupun ekstern administrasi.
- Membantu Unit Manager/Sub Unit Manager dalam penyusunan budget di Unit/Sub Unit.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktifitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

3. KP

- Merencanakan unjuk hasil team/rencana break down target.
- Melakukan supervisi terhadap teamnya melalui SISPRO penjualan.
- Memanage organisasi team agar tercipta suasana harmonis.

- Mengkoordinasikan hasil/temuan lapangan kepada atasan langsung.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

4. Administrasi Umum

- Membuat surat menyurat dan form pengajuan anggaran (FPA).
- Mengarsip setiap surat masuk dan surat keluar.
- Merekap data perkembangan karyawan.
- Menyiapkan dan merekap. absensi.
- Membuat rekap. IPI.
- Membuat dan menghitung imbalan hadir, lembur.
- Membantu pengadaan pakaian seragam karyawan.
- Merekap. dan mengurus pengadaan kebutuhan ATK, perlengkapan dan inventaris kantor.
- Mengurus pengajuan dan pengeluaran FOC untuk karyawan.
- Membuat jadwal kerja *Office Boy* dan mengontrol hasil pekerjaannya.
- Mengontrol kegiatan Operator Telepon.
- Membuat dan merekap pengajuan natura karyawan dan relasi.
- Mengurus administrasi perpanjangan STNK dan KEUR minimal dua minggu sebelum jatuh tempo.
- Mengurus administrasi service kendaraan.
- Merekap sumber daya kendaraan (SDK) yang ada di wilayahnya.
- Mengurus administrasi serah terima kendaraan yang ada di wilayahnya.

- Membuat rekap imbalan hadir, lembur dan insentive.
- Megajukan kebutuhan ATK, perlengkapan dan inventaris kantor.
- Membuat FPA.
- Mengurus perawatan dan pemeliharaan lingkungan dan asset perusahaan.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

5. Administrasi Kp Penjualan

- Memeriksa & cross cek laporan salesman, setoran dan bukti pendukung.
- Pelaksana dan pengawas atas berjalannya sistem & prosedur administrasi penjualan (distribusi produk & alat bantu jual/material promo).
- Melakukan crocs cek dengan Operator SAR.
- Bekerjasama dengan staf administrasi khususnya piutang dalam hal informasi dan kontrol atas data/pelaporan mengenai piutang (program SAR).
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktifitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

6. Kepada Regu Gudang

- Bertanggung jawab atas pelaksanaan manajemen stok barang di gudang serta Sistem & Prosedur Pergudangan.
- Bertanggung jawab serta menjaga kebenaran dan keberadaan fisik barang.

- Menganalisa dan melaporkan segala aktivitas gudang secara akurat dan tepat waktu, baik administrasi maupun fisik.
- Memeriksa kelengkapan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran barang di gudang serta otorisasinya.
- Melakukan stock opname, bersama seluruh Staf Administrasi, Asisten Gudang dan Spv Administrasi.
- Mengatur dan mengelola staf dan pekerjaannya.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lainyang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

7. Sales Canvaser

- Membuka / mengembangkan & memelihara *outlet- outlet* yang sudah ada.
- Menjual produk sesuai target penjualan secara tunai dan melakukan penagihan piutang yang selanjutnya disetorkan pada kasir.
- Merawat SDK yang menjadi tanggung jawabnya.
- Melakukan pendataan, pemberian informasi dan analisa potensi pasar.
- Mencatat dan melaporkan keluhan-keluhan pelanggan.
- Membuat laporan SISPRO penjualan secara efektif dan efisien.
- Memanage/mengelola bawahannya secara efektif dan efisien.
- Membina hubungan baik dengan pelanggan.
- Menjaga nama baik perusahaan.
- Membantu kegiatan promosi, seperti mendistribusikan barang promosi (ABJ-MP) ke pelanggan.

- Sebagai komunikator perusahaan kepada pelanggan.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

8. Sales Dropper

- Mengirimkan dan menerima PI/PB ke & dari *dister/grosir* dengan tepat dan benar (meliputi kuantiti, waktu dan prioritas).
- Mencatat dan melaporkan keluhan-keluhan pelanggan.
- Membuat laporan SISPRO penjualan secara efektif dan efisien.
- Menghitung, merapikan dan menyetorkan uang tunai hasil penjualan kepada kasir.
- Memanage/mengelola bawahannya secara efektif dan efisien.
- Merawat SDK yang menjadi tanggung jawabnya.
- Membina hubungan baik dengan pelanggan.
- Menjaga nama baik perusahaan.
- Membantu kegiatan promosi, seperti mendistribusikan barang promosi (ABJ-MP) ke pelanggan.
- Sebagai komunikator perusahaan kepada pelanggan.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

9. Sales Rep

- Membuka/mengembangkan outlet-outlet baru dan memelihara outlet-outlet yang sudah ada.
- Mencari dan mengumpulkan data pelanggan, data pasar dan data pesaing serta membuat laporannya untuk kepentingan Perusahaan.
- Membuat laporan informasi dan analisa pasar.
- Mencatat dan mengatasi keluhan pelanggan.
- Membuat SISPRO Penjualan secara efektif dan efisien.
- Merawat SDK yang menjadi tanggung jawabnya.
- Membantu kegiatan promosi atau event.
- Spreading produk/program produk tertentu.
- Membantu pengiriman produk yang bersifat mendesak.
- Melakukan Penagihan ke Outlet/Kolektor.
- Survey atas pengajuan ABJ.
- Memantau aktifitas produk pesaing.
- Mengirimkan electric cooler atau ABJ.
- Melakukan penarikan electric cooler.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

10. Assistan Sales Canvaser

- Melakukan bongkar muat PI & PB.
- Mengecek produk pada waktu keberangkatan.

- Membantu salesman melayani pelanggan/outlet.
- Membantu salesman merawat SDK.
- Bertanggung jawab atas keberadaan produk yang dibawanya saat pengiriman.
- Membantu pengiriman ABJ-MP ke pelanggan/outlet.
- Menggantikan sales kanvaser apabila tidak masuk dan mengambil kendaraan di bengkel dengan catatan mempunyai SIM dan disetujui oleh sales supervisor.
- Membantu memarkir kendaraan pada areal parkir perusahaan (apabila sudah memiliki SIM).
- Membersihkan kendaraan.
- Menyerahkan kunci kendaraan pada satpam.
- Menjaga nama baik perusahaan.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

11. Assistan Sales Dropper

- Melakukan bongkar muat PI & PB.
- Mengecek produk pada waktu keberangkatan.
- Membantu Salesman melayani pelanggan/outlet.
- Membantu Salesman merawat SDK.
- Bertanggung jawab atas keberadaan produk yang dibawanya saat pengiriman.

- Membantu pengiriman ABJ-MP ke pelanggan/outlet.
- Menggantikan sales droper apabila tidak masuk dan mengambil kendaraan di bengkel dengan catatan mempunyai SIM dan disetujui oleh sales supervisor.
- Membantu memarkir kendaraan pada areal parkir perusahaan (apabila sudah memiliki SIM).
- Menyerahkan kunci kendaraan pada satpam.
- Menjaga nama baik perusahaan.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

12. Petugas Gudang

- Menerima dan mengeluarkan fisik barang (produk & alat bantu jual/material promo).
- Bertanggung jawab atas kebenaran dan keberadaan fisik barang.
- Menjamin terlaksananya metode FIFO (*first in first out*-masuk pertama, keluar pertama).
- Membantu pelaksanaa *stok opname*.
- Mengatur dan menjaga penempatan persediaan sesuai klafisikasi dan standarisasi.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktifitas gudang.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

13. Kasir

- Bertanggung jawab atas transaksi kas/bank di unit/sub unit.
- Bertanggung jawab atas keakuratan dan ketepatan waktu laporan yang dihasilkan.
- Melaksanakan sistem prosedur kas/bank.
- Melakukan cash opname harian.
- Melaporkan kepada atasan bila terjadi penyimpangan sistem prosedur maupun hal-hal lain yang merugikan perusahaan.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

14. Satpam

- Bertanggung jawab atas keamanan asset perusahaan.
- Melakukan pemeriksaan setiap keluar masuknya orang, surat dan kendaraan.
- Menerima dan mencatat DO Salesman.
- Melakukan pengontrolan rutin di dalam wilayah tugasnya.
- Mengatur ketertiban parkir kendaraan.
- Membantu mengawasi kegiatan *stock opname* gudang.
- Mengawal kasir ke bank.
- Membuat laporan harian kegiatan satpam dalam jurnal satpam
- Melakukan serah terima sesuai jadwal kerja.
- Melakukan serah terima penitipan kunci dan surat-surat kendaraan.

- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

15. Office Boy

- Setiap hari membersihkan ruangan kantor, inventaris dan halaman kantor.
- Membuka, memeriksa dan mengunci ruangan kantor.
- Menyalakan dan mematikan alat-alat penerangan, pendingin ruangan dan alat perkantoran lainnya.
- Membantu dan menata ruang meeting.
- Setiap pagi mengambil ekstra kantor dari gudang dan mendistribusikannya ke seluruh karyawan.
- Melayanani tamu perusahaan dalam hal menyuguhkan minum.
- Membantu melayani kebutuhan seluruh karyawan dalam hal mendistribusikan surat-surat dan foto copy.
- Mengambil/ mengumpulkan kartu absensi karyawan.
- Senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan teamnya.
- Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan aktivitas kerjanya.
- Peduli atas lingkungan kerjanya.

4.1.4. Kepegawaian

Urusan kepegawaian di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dipegang oleh Unit Manager dengan mengacu kepada peraturan perusahaan sebagai dasar dalam mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan pada setiap bagian. Berikut ini adalah profil responden hasil dari survey di PT. Sinar Sosro

Tasikmalaya, data karakteristik responden sebanyak 37 orang dengan didasarkan kepada unit kerja, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin.

1. Unit Kerja

Tabel 4.1.
Unit Kerja Karyawan

| No | Unit Kerja | Jumlah | Persen (%) |
|--------|---------------------|--------|------------|
| 1 | Penjualan | 24 | 64,86 |
| 2 | Administrasi | 8 | 21,62 |
| 3 | Personalia dan umum | 5 | 13,51 |
| Jumlah | | 37 | 100,00 |

Sumber: data primer PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas bahwa unit kerja karyawan yang ada di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yaitu bagian penjualan sebanyak 24 orang (64,86 %), sedangkan bagian administrasi sebanyak 8 orang (21,62 %) dan bagian personalia dan umum sebanyak 5 orang (13,51 %). Hal ini menandakan bahwa unit kerja di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya didominasi oleh bagian penjualan untuk mendukung aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Umur

Tabel 4.2.
Tingkat Umur Karyawan

| No | Umur | Jumlah | Persen (%) |
|--------|--------------|--------|------------|
| 1 | < = 20 Tahun | 1 | 2,70 |
| 2 | > = 20 Tahun | 5 | 13,51 |
| 3 | > = 30 Tahun | 11 | 29,73 |
| 4 | > = 40 Tahun | 11 | 29,73 |
| 5 | > = 50 Tahun | 9 | 24,32 |
| Jumlah | | 37 | 100,00 |

Sumber: data primer PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas bahwa tingkat umur karyawan yang ada di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yaitu ≤ 20 tahun sebanyak 1 orang (2,70 %), umur ≥ 20 tahun sebanyak 5 orang (13,51 %), ≥ 30 tahun sebanyak 11 orang (29,73 %), ≥ 40 tahun sebanyak 11 orang (29,73 %), ≥ 50 tahun sebanyak 9 orang (24,32 %).

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Karyawan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persen (%) |
|--------|------------|--------|------------|
| 1 | S1 | 4 | 10,81 |
| 2 | D2 | 1 | 2,70 |
| 3 | D3 | 1 | 2,70 |
| 4 | SLTA | 28 | 75,68 |
| 5 | SLTP | 1 | 2,70 |
| 6 | SMK | 2 | 5,41 |
| Jumlah | | 37 | 100,00 |

Sumber: data primer PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas bahwa tingkat pendidikan karyawan yang ada di PT. Sosro Tasikmalaya yaitu S1 sebanyak 4 orang (10,81 %), D2 sebanyak 1 orang (2,70 %), D3 sebanyak 1 orang (2,70 %), SLTA sebanyak 28 orang (75,68 %), SLTP sebanyak 1 orang (2,70 %), SMK sebanyak 2 orang (5,41 %). Hal ini menandakan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya didominasi oleh lulusan SLTA untuk mendukung aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4.
Masa Kerja Karyawan

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persen (%) |
|--------|--------------|--------|------------|
| 1 | < = 5 Tahun | 7 | 18,92 |
| 2 | > = 5 Tahun | 6 | 16,22 |
| 3 | > = 10 Tahun | 8 | 21,62 |
| 4 | > = 20 Tahun | 16 | 43,24 |
| Jumlah | | 37 | 100,00 |

Sumber: data primer PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas bahwa masa kerja karyawan yang ada di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yaitu <=5 tahun sebanyak 7 orang (18,92 %), >=5 tahun sebanyak 6 orang (16,22 %), >=10 tahun sebanyak 8 orang (21,62 %), >=20 tahun sebanyak 16 orang (43,24 %). Hal ini menandakan bahwa masa kerja karyawan di PT.

5. Jenis Kelamin

Tabel 4.5.
Jenis Kelamin Karyawan

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persen (%) |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 35 | 94,59 |
| 2 | Perempuan | 2 | 5,41 |
| Jumlah | | 37 | 100,00 |

Sumber: data primer PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas bahwa jenis kelamin karyawan yang ada di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (94, 59 %), sedangkan perempuan sebanyak 2 orang (5,41 %), Hal ini menandakan bahwa di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya didominasi oleh jenis kelamin laki-laki untuk mendukung aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.1.5. Fasilitas yang Dimiliki

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan di perusahaan.

Hal-hal yang dapat menunjang dalam kegiatan perusahaan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya Berikut ini adalah fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan:

4.1.5.1. Fasilitas Operasional

Berikut ini adalah fasilitas operasional yang dimiliki perusahaan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

1. Gudang
2. Kendaraan
3. Ruang kerja
4. Komputer

4.1.5.2. Fasilitas Umum

Berikut ini adalah fasilitas operasional yang dimiliki perusahaan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

1. Gedung
2. Mess
3. Parkiran
4. Pos satpam
5. Gajebo

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaan Variabel Pengawasan (X)

4.2.1.1. Tabel Distribusi Frekuensi Pengawasan

Berdasarkan analisis deskriptif responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap pengawasan pada PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.6.
Tanggapan Responden Mengenai:
Dalam melakukan pengawasan, sangat di butuhkan adanya penetapan standar

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 37,84 |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 59,46 |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 2,70 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 161 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Dalam melakukan pengawasan, sangat di butuhkan adanya penetapan standar. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 (37,84 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (59,46 %) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (2,70 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.6 adalah 161, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai:
Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 48,65 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 51,35 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 166 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (48,65 %) responden, dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 (51,35 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.7 adalah 166, hal ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.8.
Tanggapan Responden Mengenai:
Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 21 | 105 | 56,76 |
| Setuju | 4 | 14 | 56 | 37,84 |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 6 | 5,41 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 167 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 (56,76 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 14 (37,84 %) responden, dan yang menyatakan kurang setuju 2 (5,41 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.8 adalah 167, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.9.
Tanggapan Responden Mengenai:
Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 13,51 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 48,65 |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 30 | 27,03 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 10,81 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 135 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (13,51 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 18 (48,65 %) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 (27,03 %) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 (10,81 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.9 adalah 135, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.10.

Tanggapan Responden Mengenai:

Pengawasan yang dilakukan selalu memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 23 | 115 | 62,16 |
| Setuju | 4 | 13 | 52 | 35,14 |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 2,70 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 170 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan yang dilakukan selalu memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 (62,16 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 13 (35,14 %) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (2,70 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.10 adalah 170, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.11.

Tanggapan Responden Mengenai:

Pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 4 | 20 | 10,81 |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 56,76 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 27 | 24,32 |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 8,11 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 137 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (10,81 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (56,76 %) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 (24,32 %) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 (8,11 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.11 adalah 137, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.12.

Tanggapan Responden Mengenai:
Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 13,51 |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 43,24 |
| Kurang Setuju | 3 | 11 | 33 | 29,73 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 13,51 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 132 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (13,51 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 (43,24 %) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 (29,73 %) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 (13,51 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.12 adalah 132, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.13.
Tanggapan Responden Mengenai:
Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-
kesalahan yang terjadi sebelumnya

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 51,35 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 48,65 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 167 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (51,35 %) responden, dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 (48,65 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.13 adalah 167, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.14.
Tanggapan Responden Mengenai:
Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 16,22 |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 67,57 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 18 | 16,22 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 148 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (16,22 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 25 (57,57 %) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 (16,22 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.14 adalah 148, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

4.2.1.2. Tabel Rekapitulasi Variabel Pengawasan (X)

Dari penilaian-penilaian indikator pada tabel-tabel diatas sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap pengawasan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 4.15.
Tanggapan Responden Terhadap:
Pengawasan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

| NO | Pernyataan | Target Skor | Skor | Kategori Nilai |
|----|--|-------------|------|----------------|
| 1 | Dalam melakukan pengawasan, sangat di butuhkan adanya penetapan standar. | 157-185 | 161 | Sangat Baik |
| 2 | Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan. | 157-185 | 166 | Sangat Baik |
| 3 | Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. | 157-185 | 167 | Sangat Baik |
| 4 | Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan. | 127-156 | 135 | Baik |
| 5 | Pengawasan yang dilakukan selalu memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan. | 157-185 | 170 | Sangat Baik |
| 6 | Pengawasan yang dilakukan | 127-156 | 137 | Baik |

| | | | | |
|-----------|---|---------|------|-------------|
| | memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang. | | | |
| 7 | Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan. | 127-156 | 132 | Baik |
| 8 | Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. | 157-185 | 167 | Sangat Baik |
| 9 | Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan | 127-156 | 148 | Baik |
| Jumlah | | | 1383 | Sangat Baik |
| Rata-rata | | | 154 | Baik |

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 9 pernyataan yang berhubungan dengan pengawasan adalah 154, Jadi berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya berada dalam kategori baik.

4.2.2. Pelaksanaan Variabel Disiplin Kerja (Y)

4.2.2.1. Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada PT. Sinar Sosro Tasikmalaya dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.16.

Tanggapan Responden Mengenai:

Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 59,46 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 40,54 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 170 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 (59,46 %) responden dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 (40,54 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.16 adalah 170, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.17.

Tanggapan Responden Mengenai:

Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 54,05 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 45,95 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 168 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 20 (54,05 %) responden dan yang menyatakan setuju sebanyak 17 (45,95 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.17 adalah 168, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.18.

Tanggapan Responden Mengenai:

Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 43,24 |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 56,76 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 164 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 (43,24 %) responden dan yang menyatakan setuju sebanyak 21 (56,76%) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.18 adalah 164, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.19.
Tanggapan Responden Mengenai:
Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 21,62 |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 59,46 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 18,92 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 149 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (21,62 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (59,46 %) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 (18,92 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.19 adalah 149, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.20.
Tanggapan Responden Mengenai:
Pimpinan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 13,51 |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 70,27 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 18 | 16,22 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 147 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pimpinan selalu mengawasii dan memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (13,51 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 26 (70,27 %) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 (16,22 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.20 adalah 147, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.21.

Tanggapan Responden Mengenai:
Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja karyawan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 4 | 20 | 10,81 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 51,35 |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 30 | 27,03 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 10,81 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 134 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 (10,81 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (51,35 %) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 (27,03 %) responden dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 (10,81 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.21 adalah 134, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.22.
Tanggapan Responden Mengenai:
Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman dan diakui
kepemimpinannya oleh bawahan

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 51,35 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 40,54 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 8,11 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 164 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (51,35 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 (40,54 %) responden dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (8,11 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.22 adalah 164, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

Tabel 4.23.
Tanggapan Responden Mengenai:
Disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik

| Uraian | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|-------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 51,35 |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 43,24 |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 6 | 5,41 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 37 | 165 | 100,00 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai: Disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (51,35 %) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 (43,24 %) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5,41 %) responden. Total skor yang didapatkan pada tabel 4.23 adalah 165, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.3 pada halaman 37.

4.2.2.2. Tabel Rekavitulasi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Dari penilaian-penilaian indikator pada tabel-tabel diatas sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada PT. Sinar Sosro Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 4.24.
Tanggapan Responden Terhadap:
Disiplin Kerja pada PT. Sinar Sosro Tasikmalaya

| NO | Pernyataan | Target Skor | Skor | Kategori Nilai |
|----|--|-------------|------|----------------|
| 1 | Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. | 157-185 | 170 | Sangat Baik |
| 2 | Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. | 157-185 | 168 | Sangat Baik |
| 3 | Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. | 157-185 | 164 | Sangat Baik |
| 4 | Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan. | 157-185 | 169 | Sangat Baik |
| 5 | Pimpinan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan | 127-156 | 149 | Baik |

| | | | | |
|-----------|---|---------|------|-------------|
| | dalam menyelesaikan pekerjaannya. | | | |
| 6 | Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja karyawan. | 127-156 | 147 | Baik |
| 7 | Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. | 127-156 | 134 | Baik |
| 8 | Disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik. | 157-185 | 165 | Sangat Baik |
| Jumlah | | | 1261 | Sangat Baik |
| Rata-rata | | | 158 | Sangat Baik |

Sumber: hasil olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah 158, Jadi berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya berada dalam kategori sangat baik.

4.2.3. Analisis Data

4.2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Menurut Sugiyono (2017:126) syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah:

1. Jika koefisien $r > 0,30$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid
2. Jika koefisien $r < 0,30$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan sebagian responden yaitu sebanyak 37 orang dari PT. Sinar Sosro Tasikmalaya. Hasil uji validitas butir item untuk masing-masing variabel disajikan pada halaman berikut ini.

1. Pengujian Validitas Pengawasan

Hasil perhitungan uji validitas pengawasan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.25.
Hasil Perhitungan Uji Validitas Pengawasan

| NO | Pernyataan | Nilai r-hitung | Nilai r-tabel | Kriteria |
|----|---|----------------|---------------|----------|
| 1 | Dalam melakukan pengawasan, sangat di butuhkan adanya penetapan standar. | 0,592 | 0,3 | Valid |
| 2 | Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan. | 0,548 | 0,3 | Valid |
| 3 | Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. | 0,577 | 0,3 | Valid |
| 4 | Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan. | 0,614 | 0,3 | Valid |
| 5 | Pengawasan yang dilakukan selalu memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan. | 0,633 | 0,3 | Valid |
| 6 | Pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang. | 0,648 | 0,3 | Valid |
| 7 | Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan. | 0,485 | 0,3 | Valid |
| 8 | Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. | 0,509 | 0,3 | Valid |
| 9 | Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan | 0,522 | 0,3 | Valid |

Sumber: Penelitian Tahun 2019

2. Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Hasil perhitungan uji validitas disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.26.
Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja

| NO | Pernyataan | Nilai r-hitung | Nilai r-tabel | Kriteria |
|----|--|----------------|---------------|----------|
| 1 | Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. | 0,420 | 0,3 | Valid |
| 2 | Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. | 0,440 | 0,3 | Valid |
| 3 | Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. | 0,519 | 0,3 | Valid |
| 4 | Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan. | 0,568 | 0,3 | Valid |
| 5 | Pimpinan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. | 0,480 | 0,3 | Valid |
| 6 | Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja karyawan. | 0,598 | 0,3 | Valid |
| 7 | Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. | 0,509 | 0,3 | Valid |
| 8 | Disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik. | 0,448 | 0,3 | Valid |

Sumber: Penelitian 2019

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:135) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Untuk menguji reliabilitas dalam

penelitian ini yaitu menggunakan pengujian reliabilitas dengan internal consistency. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Metode yang digunakan metode koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggunakan variasi dari item-item baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti format pada skala likert. Sehingga *koefisien alpha cronbach's* merupakan koefisien yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*.

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien *alpha cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel. Apabila dalam uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Untuk mempermudah dalam analisis data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan alat bantu *software IBM SPSS Statisticsts 25*.

1. Pengujian Reliabilitas Pengawasan

Tabel 4.27.
Perhitungan Reliabilitas Pengawasan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .734 | 10 |

Sumber: hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.27. diatas nilai cronbach's Alpha variabel Pengawasan adalah 0,734. Karena variabel pengawasan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,734 lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel pengawasan adalah realiable. Artinya bahwas pengawasan pada prinsipnya sudah dilakukan dengan baik, hal ini di tunjukan dari adanya variabel pengawasan yang berada pada level sangat baik, dengan skor 0,734.

2. Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 4.28.
Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .702 | 9 |

Sumber: hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.28. diatas nilai cronbach's Alpha variabel disiplin kerja adalah 0,702. Karena variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,702 lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel disiplin kerja adalah realiable. Artinya bahwas disiplin kerja karyawan pada prinsipnya sudah dilakukan dengan baik, hal ini di tunjukan dari adanya variabel disiplin kerja yang berada pada level sangat baik, dengan skor 0,702.

4.2.3.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan

perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25*

Tabel 4.29.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.249 | 3.341 | | 4.565 | .000 |
| | Pengawasan | .504 | .089 | .691 | 5.659 | .000 |

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber: hasil pengolahan data, 2019

Dari hasil regresi linear sederhana diperoleh bilangan konstanta (a) sebesar 15,249 dan koefisien variabel (b) pengawasan sebesar 0,504. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 15,249 + 0,504 X.$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui nilai a adalah 15,249. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Pengawasan (X) jika bernilai tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka disiplin kerja (Y) akan sebesar 15,249. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,504 Artinya menunjukan ketika terjadi kenaikan pengawasan sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan meningkatkan sebesar 0.504 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara pengawasan dan disiplin kerja.

4.2.3.4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

Tabel 4.30.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .691 ^a | .478 | .463 | .177331 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber: hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,691. Maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap Variabel disiplin kerja (Y) dengan menggunakan koefisien determinan yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (0,691)^2 \times 100\% \\
 &= 0,4774 \times 100 \\
 &= 47,74 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 47,74 % Artinya bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang cukup besar yaitu 47,74 % terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, sedangkan 52,26 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu pelaksanaan pengawasan yang dilakukan cukup berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

4.2.4. Uji Hipotesis

4.2.4.1. Uji t (Partial)

Tabel 4.31.
Hasil Perhitungan Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.249 | 3.341 | | 4.565 | .000 |
| | Pengawasasn | .504 | .089 | .691 | 5.659 | .000 |

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber: Data diolah, 2019

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu 5,659 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya diterima. Dengan demikian hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya adalah terbukti kebenarannya bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari data yang diperoleh dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner maka didapat hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, pengawasan memberikan pengaruh yang cukup besar yaitu 47,74 % terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya, sedangkan 52,26 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya secara umum variabel memperoleh nilai baik. Artinya pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik.
2. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya secara umum variabel memperoleh nilai sangat baik. Artinya tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya sudah sangat baik

3. Hasil Pengujian t telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya. Juga hasil perhitungan uji determinasi menerangkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yaitu 47,74%, tetapi sisanya 52,26 masih ada variabel-variabel lain yang berpengaruh yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan harus lebih menitik beratkan pada pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Tasikmalaya tersebut, diperoleh data bahwa karyawan merasakan pengawasan yang dilakukan pimpinan di perusahaan sudah cukup baik, sehingga dengan pimpinan lebih banyak mengawasi maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan target perusahaan akan tercapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil Uji determinasi menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kualitas Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. Cetakan ke VIII, Semarang:Badan penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi kedua*, BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta:UGM Gadjah Mada University Press
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*:Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit:CV. Alfabeta , Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit:CV. Alfabeta , Bandung
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit:CV. Alfabeta , Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit:Kencana, Jakarta

JURNAL

- Intan Meka, Rudy Pramono & Sri Wahyuni. (2017). “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu kabupaten Jember*” Skripsi. Universitas Jember. Diambil dari <http://jurnal.unej.ac.id>

Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko. (2016). *“Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun”*. Skripsi. Universitas Madiun. Diambil dari <http://e-jurnal.unipma.ac.id>

Eva Dila Fitrianingrum. 2015. *“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”*. Skripsi. Universitas Mulawarman. Diambil dari <http://ejurnal.an.fisip-unmul.ac.id>

Rujukan Elektronik

Anonim. 2014. Departemen Ketenaga Kerjaan dan Transmisigrasi. Melalui < <Http://Jdih.Depnakertrans.Go.Id/Datapuu/Gabunganoke.Pdf> > Diakses tanggal 30 Agustus 2109, waktu 11:34

Raharjo, Sahid. (tanpa tahun). cara melakukan uji F simultan dalam analisis regresi. Melalui < <https://www.spssindonesia.com2016/08.html> > [08/16/00]

Raharjo, Sahid (tanpa tahun). Makna koefisiensi determinasi dalam analisis regresi linier. Melalui < <https://www.spssindonesia.com/2017/04.html> > [04/17/00]

Hertanto, Eko. (tanpa tahun). Memahami Nilai Residu Peneltian. Melalui < <https://www.jurnal.id/id/blog/2017.html> > [2/10/17]

Jadwal dan Lokasi Penelitian

1. Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Waktu Pelaksanaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|---|-------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Januari - Februari | | | | Maret | | | | April - Juli | | | | Agustus | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Penentuan Objek Penelitian dan Observasi | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ACC Judul | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengumpulan Data | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Analisis Dokumen | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan BAB I | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan BAB II | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan BAB III | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Sidang UP | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Penyebaran Angket | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 11 | Bimbingan BAB IV dan V | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 12 | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber: Data Primer 2019

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda Km. 3 By Pass Tasikmalaya. Telp (0265) 334390 dan F (0265) 335234.



YAYASAN WINAYA MUKTI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Pahlawan No. 69 Tlp. (022) 2514430, Fax. (022) 2514430 Bandung 40123
E-mail : fekonunwim@yahoo.com

Nomor : 016/UNWIM/I/2019
Lampiran : -
Perihal : Research Untuk Memperoleh Data

Kepada Yth :
HRD PT Sinar Sosro Tasikmalaya
di
Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Negara Bandung, Menerangkan bahwa :

Nama : Reni Anggraeni
NPM : 4122.4.15.11.0089
Program Studi : S1 Manajemen
No. Kontak : 085224433154

Adalah mahasiswa Universitas Winaya Mukti Bandung semester akhir dan akan menyiapkan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana.

Untuk keperluan tersebut, mahasiswa bersangkutan bermaksud melaksanakan tugas penelitian /pengumpulan data pada perusahaan /instansi yang bapak / ibu pimpin.

Perlu kami jelaskan, bahwa tugas penelitian/pengumpulan data ini bersifat ilmiah, dan semata – mata akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi yang berjudul :

“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN”

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama bapak / ibu untuk membantu mahasiswa tersebut. Kami ucapkan terimakasih.

Bandung, 5 Januari 2018

Hormat kami,

BAAK Universitas Winaya Mukti Bandung

Maria Luciana, S.E., M.M.

SINAR SOSRO

a REKSO Company

PT. SINAR SOSRO
Kantor Perwakilan Tasikmalaya
Jl. Ir. H. Juanda Km. 3 By Pass
Tasikmalaya
T (0265) 334390
F (0265) 335234



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Uce Junjuran
NIK : SS110600803
Jabatan : Unit Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Reni Anggraeni
NPM : 4122.4.15.11.0089
Program Studi : S1 Manajemen
Institusi : Universitas Winaya Mukti

Adalah benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tasikmalaya, 12 Juli 2019

Hormat kami



Uce Junjuran
Unit Manager

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO TASIKMALAYA**

KUESIONER

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka saya mohon kesediaan dan waktunya Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan.

Demikian saja sampaikan, dan untuk waktu, kerjasama, dan kesediaan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Bandung, Maret 2019

Hormat saya

Reni Anggraeni
4122.4.15.11.0089

Mengetahui

Uce Junjuran
Unit Manager

PROFIL RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Jenis kelamin : Laki-laki

: Perempuan

Pendidikan : SMK D1

: SLTP D2

: SLTA S1

Usia : ≤20 ≥40 ≥30

≥20 ≥50

Petunjuk :

1. Berilah tanda silang (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya.
4. Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu:

Sangat Tidak Setuju = STS

Tidak Setuju = TS

Kurang Setuju = KS

Setuju = S

Sangat Setuju = SS

A. TANGGAPAN MENGENAI PENGAWASAN (X)

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|--------------------------|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Penetapan Standar | | | | | | |
| 1 | Dalam melakukan pengawasan, sangat di butuhkan adanya penetapan standar. | | | | | |
| 2 | Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| Pengukuran Kerja | | | | | | |
| 3 | Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. | | | | | |
| 4 | Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan. | | | | | |
| Penilaian Kinerja | | | | | | |
| 5 | Pengawasan yang dilakukan selalu memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan. | | | | | |
| 6 | Pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang. | | | | | |
| Tindakan Koreksi | | | | | | |
| 7 | Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan. | | | | | |
| 8 | Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. | | | | | |
| 9 | Tindakan koreksi tidak dibutuhkan dalam pengawasan | | | | | |

B. TANGGAPAN MENGENAI DISIPLIN KERJA (Y)

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. | | | | | |
| 2 | Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. | | | | | |
| 3 | Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. | | | | | |
| 4 | Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan. | | | | | |
| 5 | Pimpinan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. | | | | | |
| 6 | Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja karyawan. | | | | | |
| 7 | Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. | | | | | |
| 8 | Disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik. | | | | | |

LAMPIRAN 5

Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengawasan

| Resp | Pernyataan Variabel Pengawasan (X) | | | | | | | | | Total |
|------|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 35 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 38 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 35 |
| 14 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 39 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 37 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 35 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 38 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 |

Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Keja

| Resp | Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (Y) | | | | | | | | Total |
|------|--|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 33 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 36 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 35 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 34 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 31 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 30 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 36 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 29 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 |

LAMPIRAN 6

Hasil Analisis Data Variabel Pengawasan

| Correlations | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | TOTAL |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .374* | .283 | .094 | .494** | .124 | .323 | .339* | .268 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | | .022 | .090 | .578 | .002 | .465 | .051 | .040 | .109 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P2 | Pearson Correlation | .374* | 1 | .701** | .213 | .129 | .095 | -.135 | .731** | .190 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | | .000 | .206 | .446 | .575 | .425 | .000 | .260 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P3 | Pearson Correlation | .283 | .701** | 1 | .036 | .391* | .333* | -.040 | .474** | .159 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .090 | .000 | | .832 | .017 | .044 | .814 | .003 | .348 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P4 | Pearson Correlation | .094 | .213 | .036 | 1 | .220 | .465** | .230 | .363* | .225 | .614** |
| | Sig. (2-tailed) | .578 | .206 | .832 | | .192 | .004 | .171 | .027 | .181 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P5 | Pearson Correlation | .494** | .129 | .391* | .220 | 1 | .230 | .366* | .269 | .262 | .633** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .446 | .017 | .192 | | .171 | .026 | .107 | .117 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P6 | Pearson Correlation | .124 | .095 | .333* | .465** | .230 | 1 | .328* | -.025 | .433** | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .465 | .575 | .044 | .004 | .171 | | .048 | .884 | .007 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P7 | Pearson Correlation | .323 | -.135 | -.040 | .230 | .366* | .328* | 1 | -.170 | .107 | .485** |
| | Sig. (2-tailed) | .051 | .425 | .814 | .171 | .026 | .048 | | .315 | .528 | .002 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P8 | Pearson Correlation | .339* | .731** | .474** | .363* | .269 | -.025 | -.170 | 1 | .095 | .509** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .000 | .003 | .027 | .107 | .884 | .315 | | .576 | .001 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P9 | Pearson Correlation | .268 | .190 | .159 | .225 | .262 | .433** | .107 | .095 | 1 | .522** |
| | Sig. (2-tailed) | .109 | .260 | .348 | .181 | .117 | .007 | .528 | .576 | | .001 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .592** | .548** | .577** | .614** | .633** | .648** | .485** | .509** | .522** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .001 | .001 | |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Analisis Data Variabel Disiplin Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|------------|------------|--------|--------|------------|------------|--------|--------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .233 | .276 | -.051 | -.041 | .291 | -.131 | .267 | .420** |
| | Sig. (2-tailed) | | .165 | .098 | .762 | .810 | .080 | .441 | .111 | .010 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P2 | Pearson Correlation | .233 | 1 | .257 | -.046 | -.046 | -.029 | .370* | .255 | .440** |
| | Sig. (2-tailed) | .165 | | .124 | .787 | .788 | .866 | .024 | .127 | .006 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P3 | Pearson Correlation | .276 | .257 | 1 | .134 | .143 | .271 | .092 | .059 | .519** |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .124 | | .428 | .397 | .105 | .587 | .727 | .001 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P4 | Pearson Correlation | -.051 | -.046 | .134 | 1 | .782** | .176 | .171 | .038 | .568** |
| | Sig. (2-tailed) | .762 | .787 | .428 | | .000 | .298 | .312 | .821 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P5 | Pearson Correlation | -.041 | -.046 | .143 | .782** | 1 | .159 | .034 | -.128 | .480** |
| | Sig. (2-tailed) | .810 | .788 | .397 | .000 | | .347 | .843 | .450 | .003 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P6 | Pearson Correlation | .291 | -.029 | .271 | .176 | .159 | 1 | .158 | .079 | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | .080 | .866 | .105 | .298 | .347 | | .350 | .641 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P7 | Pearson Correlation | -.131 | .370* | .092 | .171 | .034 | .158 | 1 | .259 | .509** |
| | Sig. (2-tailed) | .441 | .024 | .587 | .312 | .843 | .350 | | .122 | .001 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| P8 | Pearson Correlation | .267 | .255 | .059 | .038 | -.128 | .079 | .259 | 1 | .448** |
| | Sig. (2-tailed) | .111 | .127 | .727 | .821 | .450 | .641 | .122 | | .005 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .420* * | .440* * | .519 ** | .568** | .480** | .598* * | .509* * | .448** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .006 | .001 | .000 | .003 | .000 | .001 | .005 | |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Pengawasan

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 37 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 37 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .734 | 10 |

Reliability Disiplin Kerja

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 37 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 37 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .702 | 9 |

Regression

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|-------------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Pengawasan ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: DisiplinKerja
b. All requested variables entered.

| Model Summary | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .691 ^a | .478 | .463 | 1.77331 |
| a. Predictors: (Constant), Pengawasan | | | | |

| ANOVA^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 100.695 | 1 | 100.695 | 32.021 | .000 ^b |
| | Residual | 110.062 | 35 | 3.145 | | |
| | Total | 210.757 | 36 | | | |
| a. Dependent Variable: DisiplinKerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pengawasan | | | | | | |

| Coefficients^a | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.249 | 3.341 | | 4.565 | .000 |
| | Pengawasan | .504 | .089 | .691 | 5.659 | .000 |
| a. Dependent Variable: DisiplinKerja | | | | | | |

**Foto Fasilitas Operasional Fasilitas Umum dan Foto Produk-
Produk PT. Sinar Sosro Tasikmalaya**



RIWAYAT HIDUP



Reni Anggraeni adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orangtua Bapak Lukman dan Ibu Ihan Soliha sebagai anak ke-dua dari tiga bersaudara. Penulis dilahirkan di Desa Cukang Jayaguna, Kecamatan Sodong Hilir, Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat pada tanggal 2

Februari 1994. Penulis pendidikan dimulai dari SDN Cikaso Kabupaten Tasikmalaya (lulus pada tahun 2006), melanjutkan ke MTs Al- Hidayarah Cukangkawung Kabupaten Tasikmalaya (lulus tahun 2009), kemudian melanjutkan ke SMA Islam Al- Hidayah Cukangkawung Kabupaten Tasikmalaya (lulus tahun 2012). Kemudian di tahun 2015 melanjutkan Pendidikan Universitas Winaya Mukti Bandung Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar tanpa mengenal usia dan terus berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan skripsi. Semoga dengan adanya penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya, atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya”**.