

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. AGGIOMULTIMEX SIDOARJO

Oleh:

Mokhammad Aries Eka Rakhmawan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstarks

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian assembling sebanyak 150 orang, sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dan analisis data menggunakan *path analysis* (analisis jalur) dengan bantuan *software SPSS 23.0*. dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil uji validitas adalah *valid*, uji reliabelitas adalah *reliabel*, dan uji asumsi klasik yang menunjukkan data normal, dan terbebas dari multikolinearitas serta heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, data dan informasi yang tepat, cepat, dan akurat yang didukung dengan manajemen yang baik sangat diperlukan oleh para pengambil keputusan dunia bisnis. Dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3), kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30), kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit

demis sedikit berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Pengawasan menurut Fahmi yang dikutip oleh Erlis Milta Rin Sondole dkk (2015), bahwa pengawasan secara umum didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Iqbal, et. al, 2015, kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan seorang manajer atau pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat. Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan visi dan memotivasi para karyawan sebuah organisasi agar mencapai visi atau tujuan dan meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Adair (2002) dalam Iqbal et. al (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut merupakan faktor manusia dimana saling mengikat satu sama lain untuk membentuk sebuah kelompok dan untuk meningkatkan kinerja serta mengarahkan pada tujuan yang sama.

Menurut Dr. Moch Mochklas dan Teguh Setiawan (2017:1-3), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang dipimpin guna pencapaian tujuan bersama.

Pengawasan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha

untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Dikutip dari jurnal HA Pratiwi (2016), “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Menurut Sondang P. Siagian (2014:213) dalam jurnal HA Pratiwi (2016), pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas satu sama lain maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan

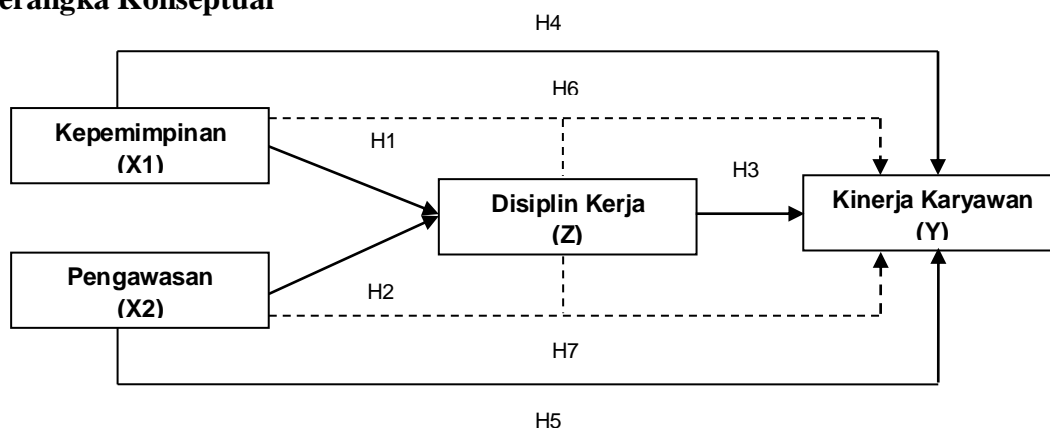
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara tahun 2007 (dalam Widodo, 2015:131), istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (perestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:229), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Widodo (2015:131). Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1

Maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo.

4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
5. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
7. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80), populasi didefinisikan sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian Assembling di PT. Aggiomultimex Sidoarjo yang berjumlah 150 orang.

Sampel

Agar dapat mempermudah melakukan penelitian, diperlukan sampel penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:81) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode *slovin*. Dalam metode *slovin* diperlukan batasan toleransi kesalahan.. Rumus metode *slovin* sebagai berikut :

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kesalahan dalam pengambilan sampel

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan penelitian ini karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau populasi maka batasan toleransi kesalahannya adalah sebesar 10% (e = 0,1).

Perhitungan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Maka berdasarkan perhitungan di atas sampel yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini sebesar 60 responden di PT. Aggiomultimex Sidoarjo. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*. Teknik ini digunakan untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan kata lain cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. *Simple random sampling* merupakan cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (sejenis).

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*Path analysis*). Kemudian olah data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 for Windows*. Dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji t untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Coefisien X1, X2 terhadap Z
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,213 | 2,892 | | 3,532 | ,001 |
| Kepemimpinan | ,071 | ,113 | ,079 | ,628 | ,533 |
| Pengawasan | ,317 | ,128 | ,311 | 2,480 | ,016 |

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat *Significant Value* dari variabel Kepemimpinan (0,533) berada diatas α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karena besaran pengaruh sebesar 0,079 atau 7,9%. Sedangkan variable Pengawasan (0,016) lebih kecil daripada α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan besaran pengaruh 0,311 atau 31,1%.

Tabel 2
Coefisien X1, X2, Z terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,421 | 2,939 | | 3,545 | ,001 |
| Kepemimpinan | ,027 | ,104 | ,032 | ,257 | ,798 |
| Pengawasan | ,338 | ,124 | ,356 | 2,731 | ,008 |
| Disiplin Kerja | ,338 | ,122 | ,053 | ,405 | ,687 |

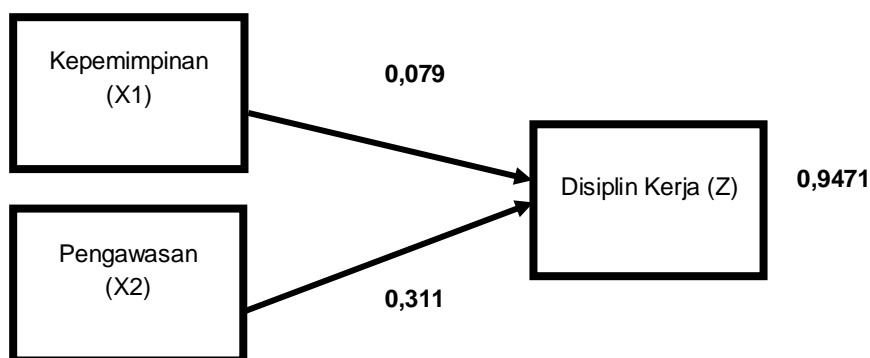
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat *Significant Value* dari masing-masing variabel adalah : Kepemimpinan (0,798) berada diatas α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan karena besaran pengaruh sebesar 0,032 atau 3,2%. Untuk variabel variabel Pengawasan (0,008) lebih kecil daripada α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 0,356 atau 35,6%. Selanjutnya untuk Disiplin Kerja (0,687) berada diatas α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan karena besaran pengaruh sebesar 0,053 atau 5,3%.

Analisis jalur sub struktur pertama

Hasil *Significant Value* dapat dilihat dari tabel *coefficient* X1 dan X2 terhadap Z. Untuk mengetahui e_1 yang dihasilkan dapat dihitung melalui rumus $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$. Maka didapatkan e_1 sebesar 0,9471, lalu apabila dijelaskan dalam bentuk diagram jalur maka diperoleh :



Gambar 2

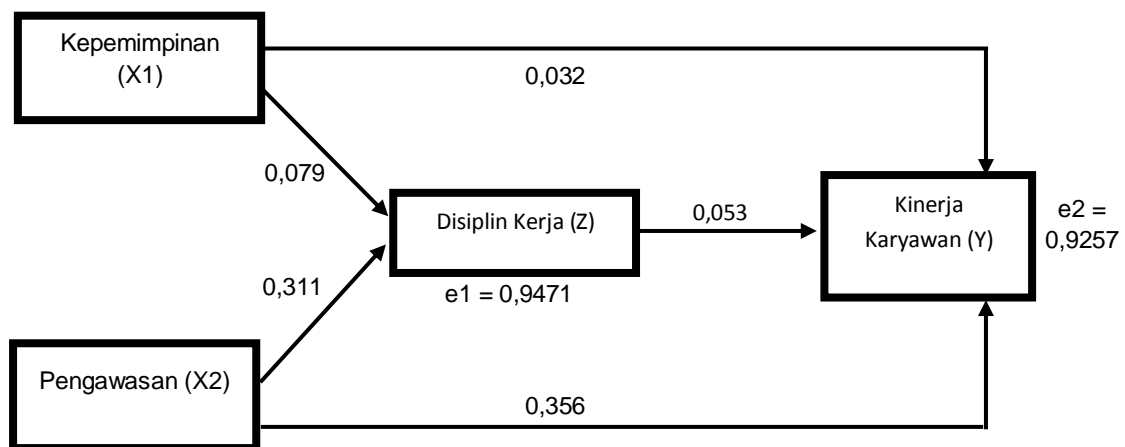
Hasil Olah Diagram Jalur X1 dan X2 terhadap Z

Sumber: Data diolah, 2019

Analisis jalur sub struktur kedua

Hasil *Significant Value* dapat dilihat dari tabel *coefficient* X1, X2, dan Z terhadap Y. Untuk memperoleh e_2 dapat dihitung melalui rumus $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$.

Maka didapatkan e_2 sebesar 0,9257, lalu apabila dijelaskan dalam bentuk diagram jalur maka diperoleh :



Gambar 3

Hasil Olah Diagram Jalur X_1 , X_2 dan Z terhadap Y

Sumber: Data diolah, 2019

Pengaruh Langsung

P_{zx_1} : Koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Z diperoleh hasil 0,079

P_{zx_2} : Koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Z diperoleh hasil 0,311

P_{yz} : Koefisien jalur pengaruh Z terhadap Y diperoleh hasil 0,053

P_{yx_1} : Koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Y diperoleh hasil 0,032

P_{yx_2} : Koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Y diperoleh hasil 0,356

Pengaruh tidak langsung

P_{yzx_1} : Koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Y melalui Z diperoleh hasil adalah sebesar : $0,079 \times 0,053 = 0,004187$

P_{yzx_2} : Koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Y melalui Z diperoleh hasil adalah sebesar : $0,311 \times 0,053 = 0,016483$

Pengaruh Total

I. Pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar : $0,032 + 0,004187 = 0,0364187$

II. Pengaruh total pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar : $0,356 + 0,016483 = 0,372483$

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.079 atau 7.9% , (Hipotesis ditolak). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jenifry Sofya (2016), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa (RASAPALA)”. Secara simultan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. RASAPALA.

2) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.311 atau 31.1%. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lyli Afiza Ani (2016), yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan”. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan dan terbukti signifikan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.053 atau 5.3% , (Hipotesis ditolak). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kezia Alfarilka Mangiri (2015), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Companies”. Disiplin kerja berpengaruh hanya dalam skala kecil atau tidak berpengaruh signifikan.

4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.032 atau 3.2% , (Hipotesis ditolak). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ratna (2015), yang

berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”. Kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ namun kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawannya.

5) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.356 atau 35.6%. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Uswatun Khasanah (2016), yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Gula Trangkil Pati”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati.

6) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pengaruh total kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,036187, karena $Sig < 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mokhammad Khukaim Barkhowa, Fitri Lukiasuti, Himawan Arif Sutanto (2017), yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

7) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pengaruh total pengawasan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,372483, karena $Sig > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Hipotesis ditolak). Hal ini didukung oleh penelitian Fitria (2015), yang berjudul: “Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. East West Seed”. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara langsung ataupun melalui variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai analisis jalur dengan variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
5. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.
7. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui disiplin kerja di PT. Aggiomultimex Sidoarjo.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau pada industri yang lain. Kemudian dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Hal ini dilakukan agar pengawasan di perusahaan dapat berjalan dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu pimpinan juga harus segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan, agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

- b. Pihak pimpinan di dalam perusahaan tidak boleh membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas. Hal ini dilakukan agar hasil kerja karyawan sesuai dengan yang ditargetkan. Pimpinan juga harus bersikap tegas dalam memberikan arahan, sehingga karyawan dapat patuh terhadap peraturan yang ada dan mampu mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.
- c. Perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan tidak hanya pada ketepatan jam datang dan jam pulang, tetapi juga tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang baik dan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bintoro, & Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitria, (2015). Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. East West Seed. *Jurnal Teknik Vol-16*
- Hair, Jr., Joseph F., et. al. (2015). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Iqbal, et. al (2015). *Effect of Leadership Style on Employee Performance. Arabian Business and Management Review*.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 3(1): 1-9

- Leonita Biovani, Ari Pradhanawati, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Of Social and Politic*
- Lyli, Alni Alfiza, (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. *Jurnal Manajemen*
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta,CV
- Mokhammad Khukaim, Fitri Lukiasuti, Himawan Arif, (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 5 No 1*
- Muhammad Syafei, Idqan Fahmi, Aida, (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pul Logistics indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), Vol 2, No 3*
- Mwangi, Dorothy, Dr. Evangeline, (2017). *Relationship Between Strategy Implementation And Performance In Kenya Tea Development Agency Limited (KTDA) Managed Factories In Kenya*. *Journal of Business*
- Puspita Sari, Dwi, (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. *Jurnal Unnes*.
- Rosy Herlina, Nurhayati, Aini Kusniawati, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Vol-1*
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwarno, Jonathan, (2018). *Rumus-rumus populer dalam SPSS 22 untuk Riset Skripsi*. Publisher by Andi.
- Sutopo, Y. dan A. Slamet. (2017). *Statistik Inferensial*. Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Syofian, Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Thaief, Ilham et al. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. *Jurnal Review of European Studies Vol.7 No.11 2015*
- Wibowo, 2015, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wicaksono, Dian Andi, (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Global Putra Mandiri Surabaya. Skripsi STIE Mahardhika Surabaya.
- Wijayanto, Dwi Wahyu, (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang. Under Graduates thesis, Uness.