

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN DAN KETELADANAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SAMBAL CUK

Nurul Ainiyah
Ainiyah37@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan keteladanan pemimpin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif, pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya. Pengumpulan data serta pengumpulan beberapa dokumen yang terkait dengan penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, dengan signifikansi nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,17 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung 2,629 $>$ dari nilai t-tabel 1,699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel pengawasan sebesar 0,848 ($> 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 0,194 $<$ dari nilai t-tabel 1,699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Serta variabel keteladanan pemimpin sebesar 0,259 ($> 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 0,165 $<$ dari nilai t-tabel 1,699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel keteladanan pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta signifikansi variabel disiplin kerja, pengawasan, dan keteladanan pemimpin secara simultan sebesar 0,000 $<$ ($0,05$) dan nilai F-hitung sebesar 16,148 $>$ dari nilai F-tabel 2,93, artinya disiplin kerja, pengawasan, dan keteladanan pemimpin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keywords : Disiplin Kerja, Pengawasan, Keteladanan Pemimpin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence the work discipline, supervision and leader's example on employee performance. This study uses a quantitative analysis approach, the quantitative approach in this study is data that can be in the form of figures that can be counted in number. Data collection and collection of several documents related to research. These results indicate that work discipline has a significant effect on performance, with a significant value of the variable work discipline of 0.17 (< 0.05) and a calculated value of 2.629 $>$ of the t-table value of 1.699. These results indicate that the variable work discipline partially positive and significant effect on employee performance. And the control variable is 0.848 (> 0.05) and the t-test value is 0.194 $<$ from the t-table value of 1.699. These results indicate that the supervision variable does not have a significant positive effect on employee performance. As well as leader variables of 0.259 (> 0.05) and t-test values of 0.165 $<$ of the t-table value of 1.699. These results indicate that the leader's example variable does not significantly influence employee performance. As well as the significance of the variables of work discipline, supervision, and leader example simultaneously at 0,000 $<$ (0.05) and the calculated F-value of 16,148 $>$ of the F-table value of 2.93, meaning that the work discipline, supervision, and leader example simultaneously affect employee performance.

Keywords: Work Discipline, Supervision, Leadership Model, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Effendi dalam Rosinta Romauli Situmeang (2017:150) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat

tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Agar dapat efektif mencapai tujuannya, pengawasan tidak dilakukan hanya pada saat akhir proses manajemen saja, akan tetapi berada pada setiap tingkatan proses manajemen. Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan pelayanan atau kinerja organisasi. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin agar tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Ada beberapa ketidak sesuain antara proses pengawasan yang ditetapkan dengan penerapannya, salah satunya masih sering ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu bahwa masih adanya pegawai yang kurang disiplin dan tidak mematuhi jam kerja hal ini dikarenakan adanya kebosanan dalam bekerja yang dialami pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang mengharuskan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan juga menjadi salah satu faktor penyebab banyaknya karyawan yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Menurut Robert Bacal dalam sinambela (2017:334) Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja bertujuan untuk melatih dan memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga pegawai secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat

dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap kinerja karyawan, karena kedisiplinan itu sendiri memiliki peraturan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengawasan itu harus memerlukan pengawasan yang rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggung jawab yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kualitas kedisiplinan yang ada pada setiap karyawannya.

Keteladanan pemimpin itu sendiri mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan, Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas menurut Dubrin dalam Any Isvandiari (2017:17)

Untuk meningkatkan semangat kerja maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti pengawasan dan disiplin kerja berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian “ PENGARUH DISIPLIN KERJA , PENGAWASAN , KETELADANAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SAMBAL CUK”.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk ?
3. Apakah keteladanan pemimpin berpengaruh pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk ?
4. Apakah disiplin kerja, pengawasan, keteladanan pimpinan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan CV Sambal Cuk?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2017:235) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2017:334). Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi. disamping itu untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja / perusahaan dan masyarakat luas

Menurut Hasibuan Dalam Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (2017:3). disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian menurut Rivai Dalam Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (2017:3) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya..

Pengawasan Kerja

Menurut Hani Handoko Dalam Ilham Arizal, Sutopo, Anggraeni Rahmasari (2017:236). Pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua

pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Effendi Dalam Rosinta Romauli Situmeang (2017:150) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuantujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpanganpenyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Keteladanan Pemimpin

Menurut Hasibuan dalam Agus Priyono (2016:6) Teladan pimpinan sangat memegang peranan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan". Keteladanan seorang pemimpin bisa dipahami dengan konsep belajar sosial yang banyak dibahas dalam psikologi. Secara singkat konsep belajar sosial menyebutkan bahwa untuk menjadi teladan, pemimpin harus benar-benar bisa menjadi pusat perhatian yang positif dan menarik. Perhatian yang diberikan oleh masyarakat terhadap pemimpinnya akan banyak menimbulkan proses psikologis didalam masyarakat itu. Ucapan dan perilakunya akan banyak dijadikan referensi. Namun untuk mencapai pada tingkat keteladanan yang tinggi bukan suatu hal yang mudah. Untuk sekedar kompromi dan patuh kepada pimpinan, tidak perlu sampai meneladaninya. Sering pemimpin hanya ingin anggota yang dipimpinnnya mengikuti berbagai aturan yang dibuatnya. Dengan kata lain dia hanya menginginkan anggotanya patuh padanya. Sesungguhnya keadaan yang demikian ini merupakan pola yang paling rentan dalam hubungan pemimpin dan yang

dipimpin, karena sistem loyalitas diberikan tidak membangun.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja instansi tidak dapat dicapai, serta akan menghambat kelangsungan hidup instansi di masa yang akan datang menurut Griffin dalam penelitian Ainur Rahman (2018:83).

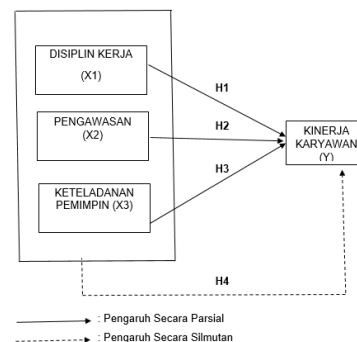
Kinerja

Menurut edy sutrisno (2015:160) Istilah kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiyono, 2015:2).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130) Populasi yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Sambal Cuk. Adapun karyawan di Sambal Cuk berjumlah 33 orang. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 33 orang pegawai CV Sambal Cuk.

METODE ANALISIS DATA

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:226) menyatakan bahwa: “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas data, uji Multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277) analisis regresi linier berganda adalah Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Menurut kesimpulan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis

regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y	: variabel terikat
a	: bilangan konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: koefisien arah garis regresi
X1 X2 X3	: variabel bebas
e	: tingkat kesalahan error

Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 173) “sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”. Dalam penelitian ini uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan butir. Untuk mengetahui validitas instrumen pada penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan SPSS versi 16.0. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- Jika koefisien korelasi jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:365) Untuk menguji reliabilitas instrumen lingkungan sosial dan keaktifan organisasi digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kaidah keputusannya adalah jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel, dan jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji Multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik

1. Jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika Probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:108) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:138) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan

ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:99) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian akan di banding kan dengan ketentuan sebagai berikut ;

1. Jika $t \text{ hitung} > 0,05 t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $t \text{ hitung} < 0,05 t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

Menurut Ghozali (2018:98) Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian akan di banding kan dengan ketentuan sebagai berikut ;

- a. Tolak H_0 jika $F \text{ hitung} > 0.05 F \text{ tabel} - H_a$ diterima (signifikan)
- b. Terima H_0 jika $F \text{ hitung} < 0,05 F \text{ tabel} - H_a$ ditolak (tidak signifikan)

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara (0) dan (1). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,734	Valid
	X1.2	0,863	Valid
	X1.3	0,852	Valid
	X1.4	0,833	Valid
	X1.5	0,778	Valid
	X1.6	0,886	Valid
	X1.7	0,596	Valid
	X1.8	0,861	Valid
Pengawasan (X2)	X2.1	0,858	Valid
	X2.2	0,727	Valid
	X2.3	0,859	Valid
	X2.4	0,826	Valid
Keteladanan Pemimpin (X3)	X3.1	0,769	Valid
	X3.2	0,879	Valid
	X3.3	0,831	Valid
	X3.4	0,803	Valid
	X3.5	0,889	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,783	Valid
	Y.2	0,858	Valid
	Y.3	0,756	Valid
	Y.4	0,919	Valid
	Y.5	0,726	Valid
	Y.6	0,869	Valid

Berdasarkan ringkasan hasil uji validitas seperti yang terangkum dalam tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung seluruh

item pernyataan lebih besar dari r tabel 0,344. maka semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini dengan teknik Cronbach's alpha. Apabila nilai Cronbach ' s Coefficient Alpha lebih besar dari 0,6, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

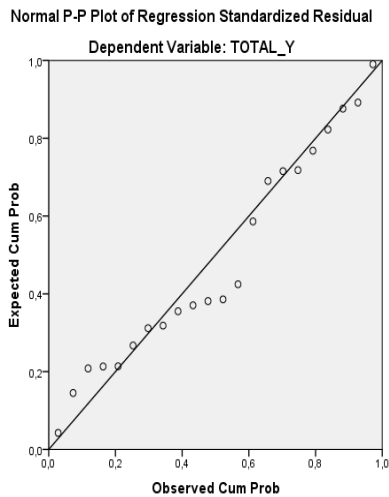
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,893	0,6	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,915	0,6	Reliabel
Keteladanan Pemimpin (X3)	0,823	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,6	Reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6. maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian ini menggunakan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS (*Statistic Product dan Service Solution*) versi 21.



Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan megikuti arah garis digonal, maka bisa dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi penelitian ini yaitu dengan melihat nilai tolerance dan variante inflation factor (VIF), jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$ menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada antar variabel independent. Hasil uji multikolinieritas menggunakan bantuan program SPSS (Statistic Product dan Service Solution) versi 21.

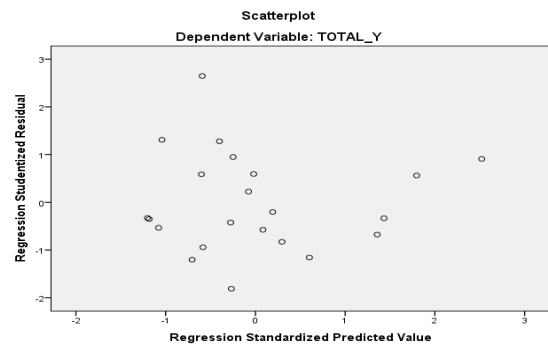
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerane	VIF
Disiplin_kerja	,307	3,254
1 Pengawasan	,247	4,041
Keteladanan _Pemimpin	,276	3,627

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,571	,1,469		1,070	,299
Disiplin_Kerja	,424	,161	,582	2,629	,017
1 Pengawasan	,064	,328	,048	,194	,848
Keteladanan_ Pemimpin	,293	,251	,272	1,165	,259

Berdasarkan tabel 4 di atas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,571 + 0,424 X_1 + 0,064 X_2 + 0,293 X_3$$

Konstanta (a) = 1,571. Artinya jika nilai variabel disiplin kerja, pengawasan, keteladanan pemimpin dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,571.

b1 = 0,424. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,424 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

b2 = 0,64. Artinya jika variabel pengawasan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,064 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

b3 = 0,293. Artinya jika variabel keteladanan pemimpin meningkat sebesar satu satuan maka keputusan penggunaan jasa akan meningkat sebesar 0,293 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama (H1) hingga hipotesis ketiga (H3) yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1), pengawasan (X2) dan keteladanan pemimpin (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individual. Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,017 (< 0,05) dan nilai t-hitung 2,629 > dari nilai t-tabel 1,699, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cv sambal cuk. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

b. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai signifikansi variabel pengawasan sebesar 0,848 (>0,05) dan nilai t-hitung 0,194 > dari nilai t-tabel 1,699, artinya pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sambal Cuk. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) tidak diterima.

c. Pengaruh keteladanan pemimpin terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai signifikansi variabel keteladanan pemimpin sebesar 0,259 (>0,05) dan nilai t-hitung 1,165 < dari nilai t-tabel 1,699, artinya keteladanan pemimpin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan cv sambal cuk. Dengan demikian hipotesis kedua (H3) tidak diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis keempat (H4) yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1), pengawasan (X2) keteladanan pemimpin (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	243,419	3	81,140	16,148	,000 ^b
Residual	90,445	18	5,025		
Total	333,864	21			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai F-hitung 16,148 > dari nilai F-tabel 2,93, artinya disiplin kerja, pengawasan, dan keteladanan pemimpin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (adjusted R square) digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel disiplin kerja, pengawasan dan keteladanan pemimpin secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil perhitungan dapat dilihat dari tabel 6 sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,684	,2,242

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pengawasan

,keteladanan_pemimpin

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R² square) sebesar 0,684, artinya variabel disiplin kerja, pengawasan, dan keteladanan pemimpin secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 68.4% sisanya sebesar 31.6% (100% - 68.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja, pengawasan, keteladanan pemimpin terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis data pada analisis regresi berganda dan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini disimpulkan hipotesis 1 di terima menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,017 (< 0,05) dan nilai t-hitung 2,629 > dari nilai t-tabel 1,699. Hal ini sesuai dalam penelitian yang

dilakukan oleh Astadi Pangarso (2016:7) berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti hadir tepat pada waktunya serta memiliki tanggung jawab sangat baik, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini disimpulkan hipotesis 2 di tolak nilai signifikan variabel pengawasan sebesar 0,848 (>0,05) dan nilai t-hitung 0,194 < nilai t-tabel 1,699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dalam Penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Ira Halidayati (2016:7) berjudul pengaruh pengawasan internal, pengawasan eksternal dan implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pemerintah daerah, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa baik atau buruknya pengawasan masih belum bisa mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja yang membuat pengawasan masih kurang kuat mempengaruhi kinerja. Pengawasan sudah cukup terlaksana dengan baik dalam operasionalnya.

3. Pengaruh Keteladanan Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini disimpulkan hipotesis 3 di tolak bahwa nilai signifikan variabel keteladanan pemimpin sebesar 0,259 (> 0,05) dan nilai t-hitung 0,165 < nilai t-tabel 1,699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel keteladanan pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Suryatin (2019:12) berjudul pengaruh sumber daya manusia, ketersediaan infrastruktur, komitmen pimpinan, dan keteladanan pemimpin terhadap tingkat maturitas system pengendalian intern pemerintah. Hal ini menyatakan bahwa seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja, mengingat unsur keteladanan akan membuat orang segan dan termotivasi untuk bekerja yang lebih baik. Diantaranya pemimpin yang selalu optimis, menjaga nama baik atau hubungan dengan karyawan agar terwujudnya visi dan misi walaupun demikian tidak tertutup kemungkinan akan kelemahan disetiap saat.

4. Pengaruh disiplin kerja, pengawasan, keteladanan pemimpin terhadap kinerja karyawan secara silmutan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja, pengawasan, dan keteladanan pemimpin secara simultan sebesar $0,000 < (0,05)$ dan nilai F-hitung $16,148 > \text{nilai F-tabel } 2,93$, artinya disiplin kerja, pengawasan, dan keteladanan pemimpin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Besarnya ketiga variabel independen tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2 square) sebesar $0,684$, artinya variabel disiplin kerja, pengawasan, dan keteladanan pemimpin secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar $68,4\%$ sisanya sebesar $31,6\%$ ($100\% - 68,4\%$).

Hasil penilaian persepsi ini menunjukkan hasil yang baik. dengan hasil kerjanya, memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, melakukann kerja sama yang sangat baik dalam perusahaan, hadir tepat pada waktu yang ditetapkan. Hal ini ditunjukkan sebagian besar karyawan sudah memiliki pengetahuan tentang peraturan atau prosedur dalam melaksanakan semua tugas kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) CV Sambal Cuk.
2. Variabel pengawasan (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) CV Sambal Cuk.
3. Variabel keteladanan pemimpin (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) CV Sambal Cuk.
4. Variabel disiplin kerja (X1), pengawasan (X2), keteladanan pemimpin (X3), secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). CV Sambal Cuk.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dari kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan CV Sambal Cuk mampu meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal, agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan.
2. Pimpinan CV Sambal Cuk untuk lebih memberikan perhatian terhadap karyawan serta terus memberikan semangat serta dorongan yang bersifat memotivasi karyawan. Agar tetap mempertahankan kedisiplinan yang ada melalui sistem pengawasan yang diterapkan kepada karyawan akan lebih baik. namun tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan agar dapat dilakukan sebagai sebuah tanggung jawab. Selain itu, agar visi dan misi CV Sambal Cuk dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anugerah, Suryatin dan Novita Indrawati, 2019, Pengaruh Sumber Daya Manusia, Ketersediaan Infrastruktur, Komitmen Pimpinan, dan Keteladanan Pemimpin terhadap Tingkat Maturitasistem Pengendalian Intren Pemerintah, Vol.11, No.1

- Any, Isvandary, 2018, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Vol. 12, No. 01
- Arifudin, Zainal, 2017, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Vol. 01, No. 04
- Edison, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kamsir, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lubis, Syafriyadi dan Dian Afif Arifah. 2018, Pengaruh Kepemimpin, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kaya Energi. Vol. 3, No.
- Nawa Fendra dan Kempa Sesilya. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara. Vol.5, No 3.
- Parashakti, Ryani, Agustinus Haryadi, dan Muhammad Nashar, 2018 , Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki (Jakarta), International Conference of Organizational Innovation Volume (2018)
- Rusmiati, Elis Teti, 2019, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Sosial Republik Indonesia Vol. 3 No. 1
- Sigar, Jisiani, 2018, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado ,Vol. 6 No. 3
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmenang, Rosinta. 2017, Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah. Vol. 02, No. 02
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). CV.Alfabet: Bandung.
- , 2018, Metode Penelitian Kuantitatif. CV.Alfabet: Bandung
- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta