

## “INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PUTRI DUYUNG ANYER HOTEL IN SERANG BANTEN”

<sup>1</sup>Dedeh Kurniasih, <sup>2</sup>Lailatun Nadhifah, <sup>3</sup>Syaechurodji

Program Studi manajemen Pasca Sarjana Universitas Primagraha

### ABSTRACT

*High employee performance can be achieved if all the elements in the company are well integrated, and able to run the rides according to the needs and wishes of the public and employees. Therefore, the support of work discipline and work supervision is needed to improve the employee's performance. The purpose of this research is to analyse and determine the influence of work discipline and work supervision on employee performance.*

*This research is shown to test the influence of working discipline and work supervision on the performance of employees both partially and simultaneously at the Hotel Putri Duyung Anyer in Serang Banten. The research method used is a quantitative research method with a sample number of 43 respondents. Data collected by the Koesioner method and analysis of the data used are multiple linear regression analyses, coefficient of determination, T-Test and F-Test.*

*The results showed that the work discipline, work supervision and employee performance at the Hotel Putri Duyung Anyer in Serang Banten is said to be quite high. Work discipline and work supervision have a high influence on the increase of employee performance of 89.1%. Partially working discipline gives a more dominant influence  $T_{hitung} > T_{tabel}$  17,647 > 1,682 in comparison of working supervision  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (5,054 > 1,682) in improving performance.*

**Keywords:** *work discipline, work supervision and performance*

# SAKTI

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

## PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian di negara Indonesia saat ini telah mengalami berbagai perkembangan. perkembangan perekonomian ini meliputi semua sektor baik sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Perekonomian yang berkembang saat ini tercermin dari perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat. Salah satu provinsi di Indonesia Provinsi Banten melakukan pembangunan ekonomi di berbagai bidang, salah satunya adalah mengembangkan industri pariwisata. Ini dilakukan karena provinsi Banten merupakan salah satu provinsi tujuan bisnis dan wisata dari berbagai daerah maupun mancanegara. Salah satu industri yang berkembang adalah perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Bagi pengusaha perhotelan dimana hal ini menciptakan persaingan saling berlomba menunjukkan kinerja perusahaan yang terbaik satu sama lain.

Perusahaan yang menuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Dalam mengisi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan yang digunakan untuk mencapai semua tujuan, kinerja karyawan tuntutan utama bagi perusahaan untuk keberhasilan tujuan organisasi.

apabila kepuasan sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat tercapai dengan sempurna. Mengingat semakin ketatnya persaingan antara perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan Hotel Putri Duyung harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan Hotel lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik.

Menurut Hasibuan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. persoalan kinerja akan terlaksana dan terpenuhi apabila disiplin kerja dan pengawasan kerja itu diperhatikan untuk karyawan.

Faktor utama yaitu disiplin kerja, Menurut Darmawan (2010:124), disiplin kerjadiartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi

# SAKTI

## Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kerja karyawan. Jika di lihat secara rill, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan yang bermalas-malasan. Karena waktu kerjanya di manfaatkannya dengan sebaik mungkin.

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak atasan atau pimpinan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan tersebut sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut Siagian (2013:213) mengemukakan pengawasan adalah Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Hal ini berarti juga untuk pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan

yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Dalam suatu organisasi apabila melaksanakan pengawasan secara baik yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan berjalan dengan baik.

Perusahaan atau instansi perlu memberikan kontrol yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar kinerja karyawan terhadap perusahaan atau instansi juga baik. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah, disiplin kerja dan pengawasan kerja.

Hotel Putri Duyung adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan, yang beralamatkan di jln. Raya Anyer-sirih Km.127, Anyar kecamatan Anyar Serang Banten. kegiatannya usahanya menyediakan penginapan bagi para wisatawan domestik maupun mancanegara. Didalam pelaksanaannya menunjukkan adanya gejala yang cenderung terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan beberapa karyawan kurangnya disiplin dan kurangnya pengawasan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tersebut harus memperhatikan karyawan yang baik dan memberikan keseimbangan pengawasan untuk karyawan. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan merasa di awasi. Berdasarkan hal tersebut penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Putri Duyung Anyer.

# SAKTI

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

## KAJIAN TEORITIK

### a. sumber daya manusia

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah devinisi sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Veithzal Rivai, (2016:29), mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Anwar Prabu Mangku Negara, (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai sesuatu pengelolaan dan pendaya gunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut Handoko, (2011:3). manajaemen sumber daya mmanusia adalah penarikan, sleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### b. Disiplin kerja

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Pengertian disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan, (2012:193). Mengatakan disiplin adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sudarma, (2014:87). Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Menurut Rivai. (2011:824) dalam jurnal Julita disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Keith Davis (2015: 129), “Dicipline is management action to enforceorganization standards”. Displin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### b. Pengawasan Kerja

Menurut Moekijat (2013:45), pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan menilai hasil pekerjaan terbuat, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut Siagian (2013:213) mengemukakan pengawasan adalah Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

# SAKTI

**Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen**

Sedangkan menurut Earl P. Strong (2014:241) dalam Hasibuan menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Menurut Fremot E. Kast et al. (2014:138). Pengawasan adalah tahapan proses manajerial mengenai pemeliharaan kegiatan organisasi dalam batas-batas yang di iizinkan yang di ukur dari harapan harapan. Winardi (2010:124) Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

## **b. Kinerja**

Tercapainya tujuan organisai tidak bisa dilepaskan dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi diperlukan kinerja yang tinggi. Adapun beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Mulyadi, 2015:171). Kinerja adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Amstrong dan Baron (2014:226). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organsasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontibusi ekonomi.

Menurut Prabu Mangku Negara (2014: 67). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti unuk mendapatkan data dan infomasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode penelitian memberikan gambaran kepada peneliti tentang langkah-lagkah yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian, Peneliti mengamati aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti secara lebih spesifik sehingga diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penelitian untuk diproses dan dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga diperoleh gambaran mengenai objek dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Penelitian ini dirancang untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi disebut penelitian korelasi, yaitu mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah pengaruh yang terjadi. Untuk keperluan analisis data secara kuantitatif tersebut maka dalam rangka mengukur variabel-variabel yang ada maka penelitian ini diukur dengan skala Likert yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrument, bisa berbentuk pernyataan.

# SAKTI

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

Alternatif	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju /S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

## TEMPAT PENELITIAN

Untuk mendapatkan data-data dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengadakan penelitian di Hotel Putri Duyung Anyer, yang berada di jln. Raya Anyerr-sirih Km.127, Anyer kecamatan Anyer Serang Banten. Waktu penelitian dilaksanakan terhitung dari tanggal 17 Maret 2020 sampai dengan 30 Mei 2020, dan ketentuan waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan, dimana jam kerja untuk Hotel Putri Duyung Anyer. januari tahun 2017 berdasarkan peraturan daerah no. 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Serang dan peraturan wali Kota no. 18 tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas komunikasi dan informatika Kota Serang.

## POPULASI DAN SAMPEL

### Populasi

Menurut Sugiyono dalam buku Riduan (2013: 7), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan devinisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Putri Duyung Anyer yang berjumlah 45 orang karyawan.

### Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2013 :10), sempel adalah bagian dari populasi, sebagian atau mewakili populasi yang di teliti. Dengan kata lain, sempel merupakan sebagian atau bertindak perwakilan dari populasi. Sedangkan teknik penarikan sempel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, Riduan (2013:21) yaitu teknik penarikan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sempel. Hal ini dilakukan dengan jumlah populasi relatif kecil 43 orang.

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Uji Normalitas

Menurut Gozali, uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependeny memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendeteksi normal. Ada dua cara untuk mendeteks apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic.

### a.Analisis grafik

Salah satu cara untuk melihat residual noramlitas adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyematkan khususnya untuk jumlah sempel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah

# SAKTI

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

melihat normal probabilityplot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## b. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik lain yang dapat untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kontribusi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Gozali, untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikolinearitas, dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation factor*) yaitu nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residu suatu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Dasar analisis menurut Ghozali: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada berbentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Berganda

Analisa untuk mengetahui arah pengaruh antar variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen, yaitu antara X terhadap Y dengan model regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Penjelasan :

$\hat{Y}$  : Kinerja

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi Disiplin Kerja

$b_2$  : Koefisien regresi Pengawasan

$X_1$  : Disiplin

$X_2$  : Pengawasan

# SAKTI

## Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

Untuk mencari nilai  $a, b_1$  dan  $b_2$  dapat digunakan persamaan:

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 Y) (\sum x_2^2) - (\sum x_2 Y) (\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2 (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2)}$$

$$b_2 = \frac{(x^2 Y) (\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2) (\sum x_1 Y) (\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2 (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2)}$$

$$a = \frac{\sum Y - b^1 \sum x^1 - b^2 x^2}{n}$$

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi maka didapat koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

Dimana :  $KD = R^2$  Koefisien determinasi  
 $R$  : Koefisien korelasi  
 Nilai koefisien determinasi (KD) pada korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor variabel independen yang sedang diteliti, maka penulis mengasumsikan nilai  $R$  square.

### Hipotesis

#### Statistik Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja. Kreteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$  ; Tidak ada pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ )

$H_a : \beta_i \neq 0$  ; Ada ada pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai  
 Pengaruh variabel pengawasa terhadap

kinerja.

= 54 banyak sampel, sedangkan  $k = 2$  banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Kreteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterimadan  $H_a$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolakdan  $H_a$  diterima.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ), Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ ; Tidak ada pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ )

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ ; Ada pengaruh pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai  
 Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Dan derajat kebebasan dengan rumusnya:  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k - 3$ , dimana  $k$  adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan  $n$  adalah jumlah observasi /ampel berbentuk regresi.

Kreteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan Haditolak pada  $\alpha = 5\%$

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan Haditerima pada  $\alpha = 5\%$

1	(Constant)	4.486	.000
	Pengawasan	5.064	.000



Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.064 > 1,682$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis ke dua terdapat pengaruh parsial yang

## HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji-T bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial seperti ditunjukkan tabel dibawah ini

**Tabel 1. 2 Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.360	.721
disiplin kerja	17.647	.000

Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17.647 > 1,682$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis ke dua terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 3 Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
-------	---	------

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 1. 4 Hasil Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	F	Sig.
1 Regression	162.953	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: kinerja

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

Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $184,169 > 4,03$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,891 Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 89,1% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan  $F_{hitung}$  sebesar 162,853 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,08 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. kurang dari 0,05, maka hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikansi antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kurshin M Marsoaly dan Nurlaila, tahun 2016 dengan judul pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kependudukan dan keluarga berencana

# SAKTI

## Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

nasional provinsi Maluku utara. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 65,3%.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Putri Duyung Anyer, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Putri Duyung Anyer. Dengan nilai  $t$  hitung  $17,647 > 1,682$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Putri Duyung Anyer Dengan nilai  $t$  hitung  $5,054 > 1,682$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$

Disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Hotel Putri Duyung Anyer. Dengan nilai  $KD$  memberikan kontribusi sebesar 89,1% dan sisanya 10,9% dipengaruhi variabel lain dan  $F$  hitung sebesar 162,853  $> 4,08$   $F$  tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,0$

### Saran

Berdasarkan hasil pengkajian penelitian yang telah dilakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut

#### Bagi Perusahaan

Factor Disiplin kerja dan pengawasan di

Hotel Putri Duyung Anyer saat ini Perlu ditingkatkan dengan cara perusahaan memberikan pengawasan dan sanksi yang tegas, jika pelaku pelanggaran disiplin kerja di beri sanksi dengan tegas maka karyawan akan mematuhi peraturan disiplin yang sudah ditetapkan.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain apabila ingin melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama yaitu pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Putri Duyung Anyer diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak diukur agar lebih baik lagi sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil lebih akurat lagi. Hal ini juga dapat dijadikan pembandingan sekaligus melengkapi penelitian ini.

Bagi pihak lain apalagi melakukan penelitian dilakukan lokasi yang sama diharapkan mengganti variabel yang telah diteliti tersebut karena setiap instansi atau perusahaan mempunyai banyak permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian dengan demikian penelitian ini yang akan datang semakin mendapatkan permasalahan, dan diharapkan mampu memberi solusi untuk lebih memajukan perusahaan.

#### Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menjadi bisa berkembang dan menjadi pedoman jika melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi

# SAKTI

## Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

### DAFTAR PUSTAKA

- A A. Prabu Mangku Negara, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Pt. Rosda Karya Offset.
- Badariah Mila, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi Irham, 2014, Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, Bandung, Alfabeta
- H. B, Siswanto, 2011, Pengantar Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- H. E, Tua Marihot, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Grasindo)
- H. Suswanto, Doni Juni Priansa. 2016, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung, Alfabeta
- H. E, Tua Marihot, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Grasindo).
- Juliansyah Noor, 2014, Metodologi Penelitian, Prenada media Group, Jakarta.
- Lind A. Douglas, 2014, Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi, Jakarta Selatan : Salemba.
- Marwansyah, 2010, Manajemen SumberDaya Manusia, Bandung, Alvabeta.
- M.B.A. Riduan, 2013, Dasar-Dasar Statistika, Bandung : Alfabeta
- Sukmadiana Syaodih Nana, 2010, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Rosda Karya
- Noelaka Amos, 2016, Metode Penelitian dan Statistik, Bandung, PT. Remaja. Rosdakarya Offset.
- Haerofiatna, dkk, 2020, Panduan Penulisan Skripsi, Serang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Primagraha,
- Sambas Alimuhidin, Maman Abdul Rahman, 2009, Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian, CV. PustakaSetia, Bandung.
- Sutrisno Edy. H, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Prenada mediaGroup.
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta
- Soetopo Hendyat, 2012, Prilaku Organisasi, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta
- Soetopo Hendyat, 2012, *Prilaku Organisasi, PT. Remaja Rosda Karya Offset* : Bandung.
- Furtasan Yusufa Ali Yusuf, *dkk. 2020, Pedoman Penulisan Skripsi dan Jurnal ilmiah* Serang, Universitas Bina Bangsa

### JURNAL

- Egis Yani Plamularso, 2017, *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran*, Jurnal Manajemen : Jakarta Selatan.
- Fitra Margaret, 2017, *Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam*

# SAKTI

## Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

AT-Taqwa Gumawang, Jurnal  
Manajemen : Manado.

Julita By. Peruru, S.L.H.V. Joye Lopian,  
Hendra N. Tawas, 2016, *Pengaruh  
Disiplin Kerja dan Kemampuan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Air* jurnal Ekonomi : Manado.

Kurshin M. S, Marsoali, Nurlaila, 2016,  
*Pengaruh Pengawasan dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Perwakilan Badan  
Kependudukan dan keuara Bencana  
Nasional Provinsi Maluku Utara.*  
Jurnal Manajemen Sinergi : Maluku  
Utara.

Rabiaful Akbar, Jumianti, Liswar Hamid,  
2014, *Pengaruh Pengawasan dan  
Kompetensi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Hotel Permai  
Pekanbaru,* Jurnal Ekonomi : Pekan  
Baru.