

HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. MITRA DENSO BANDAR LAMPUNG

Oleh

KUSWARAK

Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ABSTRAK

CV. Mitra Denso di Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan dan penjualan spare part AC di Bandar Lampung. Masalah yang dihadapi oleh CV. Mitra Denso adalah rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan sehingga hal tersebut sangat merugikan bagi perusahaan walaupun telah dilaksanakannya pengawasan, disiplin kerja karyawan masih rendah hal tersebut dapat dilihat pada tingkat absensi yang mengalami fluktuasi dan surat peringatan yang diberikan masih terlalu tinggi. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan mempunyai hubungan dengan disiplin kerja karyawan yang sangat tinggi, sedangkan saran dari peneliti untuk perusahaan adalah hendaknya perusahaan melaksanakan pembinaan pada karyawan baik pembinaan mental maupun pembinaan lainnya yang bersifat menambah pengetahuan dan keahlian, seperti diklat dan kursus-kursus singkat sehingga akan lebih meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan, serta pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik, perusahaan memberikan penghargaan, karena hal tersebut memberikan dorongan bagi karyawan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai.

Keywords : Pengawasan dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan melakukan pengawasan.

Dalam kegiatannya CV. Mitra Denso telah melaksanakan pengawasan secara maksimal ditandaai dengan adanya pembentukan Satuan Pengawasan Intern yang meliputi: penyempurnaan struktur organisasi yang lebih memperjelas tentang pembagian tugas, fungsi,

wewenang, tanggungjawab serta hubungannya antara satu dengan lain. Kebijakan pelaksanaan, yaitu pimpinan dalam rangka pelaksanaan tugasnya wajib menyusun kebijaksanaan sebagai pegangan bagi setiap karyawan dalam setiap unit kerja. Rencana kerja yang disusun untuk memperjelas tujuan, sasaran, pelaksanaan, waktu dan sumber-sumber yang diperlukan yang diikuti dengan program kerja, prosedur kerja, disusun untuk memberikan petunjuk yang jelas tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam menyelesaikan kegiatan, pencatatan hasil kerja dan laporan, disusun untuk memberikan penjelasan tentang informasi yang menyangkut pelaksanaan kerja, tugas, pembinaan personel untuk meningkatkan kemampuan dan mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Hal -

hal tersebut diatas bertujuan untuk meningkatkan disiplin yang seoptimal mungkin yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas secara total.

Indikasi dari tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada beberapa faktor: tinggi rendahnya tingkat absensi, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, prestasi kerja karyawan dan besarnya produktifitas karyawan, tetapi faktor produktifitas belum dapat menjadi ukuran disiplin kerja karena disiplin merupakan salah satu faktor yang menunjang produktifitas. Faktor-faktor lainnya yang menunjang produktifitas adalah: pendidikan dan latihan, motifasi, gizi dan kesehatan.

Mengingat pentingnya pengawasan yang mengarah pada disiplin kerja karyawan terutama pada tingkat absensi agar pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja mereka, sebagaimana yang telah dikemukakan diatas bahwa. CV. Mitra Denso di Bandar Lampung telah melaksanakan pengawasan pada karyawannya, namun belum sepenuhnya karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja, hal tersebut dapat dilihat pada tingkat absensi yang mengalami fluktuasi.

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung mempunyai hubungan yang positif atau tidak.

Bagi suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan sumber daya yang berharga. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan perusahaan di dalam mencapai tujuan sangat tergantung dari tenaga kerja yang

digunakan. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila keberadaan tenaga kerja pada suatu perusahaan diimbangi dengan sikap disiplin terhadap semua peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis

Kedisiplinan kerja perlu ditegakkan, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja maka kegiatan kerja akan terganggu yang pada akhirnya akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Salah satu aspek untuk menegakkan kedisiplinan kerja perlu adanya pengawasan. Pengawasan dapat dianggap sebagai kegiatan untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dan penyelenggaraan berlangsung serta berhasil sesuai dengan yang telah direncanakan. Peranan pengawasan di dalam peningkatan disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian bagi pemimpin perusahaan, karena disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap tingkat keproduktifan yang dihasilkan. Dalam hal ini, peneliti hanya membahas hubungan pengawasan dengan disiplin kerja karyawan yang dikaitkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Pendayagunaan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan merupakan kegiatan secara terus-menerus, menyeluruh dengan memperhatikan prioritas dan ditujukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan, setiap pelaksanaan kegiatan satuan organisasi administrasi perusahaan pada umumnya, maka atasan memikul kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap bawahannya.

Diantara pengawasan dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan, hubungan pengawasan dengan disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian bagi pimpinan perusahaan, karena disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap produktifitas yang dihasilkan, dengan tingginya produktifitas yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian sumber daya manusia sebenarnya sudah dikenal sejak timbulnya interaksi manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai tujuan dan sesuatu diluar diri manusia itu sendiri, sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan, untuk itu berbagai keahlian, ketrampilan dan kesempatan harus dibekalkan pada sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kemampuan biologis dan rohaninya.

Menurut T, Hani Handoko pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen yang telah direncanakan dapat tercapai. (T. Hani Handoko 2001 : 361)

Pengawasan dapat dibedakan berdasarkan beberapa faktor penentu yaitu :

1. Subjek Yang Melakukan Pengawasan

Dalam sistem pengawasan negara indonesia dikembangkan menjadi 4 macam pengawasan :

a. Pengawasan melekat yaitu pengawasan yang dilakukan

oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang dipimpinya.

- b. Pengawasan fungsional yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang tugas pokoknya melakukan pengawasan .
- c. Pengawasan legislatif yaitu pengawasan yang dilakukan oleh lembaga perwakilan rakyat pusat maupun didaerah.
- d. Pengawasan masyarakat yaitu pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat (LAN RI. 1993 : 146)

2. Cara Pelaksanaannya

- a. pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan berlangsung, yaitu dengan mengadakan inpeksi dan pemeriksaan
- b. Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan dengan mengadakan pemantauan dan pengkajian laporan dari pejabat yang bersangkutan.
- 3. Waktu Pelaksanaan Pengawasan
 - a. Sebelum kegiatan adalah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dimulai
 - b. Selama kegiatan pengawasan ini dilakukan selama pekerjaan masih berlangsung
 - c. Sesudah kegiatan pengawasan ini dilakukan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan dengan membandingkan antara rencana dan hasil pemeriksaan apakah semuanya telah selesai dengan kebijaksanaan atau ketentuan yang berlaku.

Langkah-langkah Pengawasan:

- 1. Penetapan tolak ukur yang diperlukan untuk dapat membandingkan dan menilai

apakah kegiatan-kegiatan sesuai dengan rencana, pedoman, kebijaksanaan serta peraturan.

2. Pengukuran pelaksanaan dan perbandingan yaitu kegiatan penilaian terhadap hasil nyata dicapai melalui perbandingan terhadap apa yang seharusnya dicapai sesuai dengan tolok ukur yang telah ditentukan.
3. Tindak lanjut, yaitu hasil penilaian dan perbandingan kebijaksanaan dan ketentuan, pemberian bimbingan atau sanksi.

Kedisiplinan kerja merupakan fungsi kooperatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang optimal, dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara baik akan melaksanakan dan mentaatinya, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kedisiplinan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu: Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Malayu S.P Hasibuan, 2001 : 212).

Tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja karyawan dapat dibedakan menjadi : 1. Hukuman disiplin ringan, 2. Hukuman disiplin sedang,

3. Hukuman disiplin berat (I.G. Wursanto, 1995 :148).

Dalam rangka tindakan pendisiplinan perlu memperhatikan beberapa pedoman antara lain:

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
5. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
6. Setelah pendisiplinan sikap pimpinan haruslah wajar kembali. (Heidcrahman Rahupndojo dan Suad Husnan, 1984 : 228)

Kedisiplinan kerja haruslah ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin, karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Malayu Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : 1. Tujuan dan kemampuan, 2. Teladan pimpinan, 3. Balas jasa, 4. Keadilan, 5. Pengawasan, 6. Sanksi hukuman, 7. Ketegasan, 8. Hubungan kemanusiaan. (Malayu Hasibuan, 2001: 213)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif. Metode diskriptif adalah metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set penelitian,

suatu system pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data skunder.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :Observasi, Wawancara, Telaah dokumentasi dan kepustakaan dan Penyebaran angket. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif ini menggunakan tabel, berdasarkan kuisisioner, berdasarkan yang disebarkan kepada responden, dalam hal ini mengenai pengawasan dan disiplin kerja karyawan, pembahasannya juga ditunjang oleh konsep-konsep teori yang diperoleh dari penelitian kepustakaan.

Analisis tabel berdasarkan data dari hasil penyebaran kuisisioner dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Pertanyaan mengenai pekerjaan, sudah diawasi atasan.

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Selalu	16	57
Kadang-Kadang	10	36
Tidak Selalu	2	7
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner, 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 16 atau 57% responden menyatakan bahwa pekerjaan selalu diawasi oleh atasan, 10 atau 36% responden

menyatakan kadang-kadang pekerjaan diawasi oleh atasan dan 2 atau 7% responden menyatakan bahwa pekerjaan tidak selalu diawasi oleh atasan.

Tabel 2. Pertanyaan mengenai kesalahan

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Ya	12	43
Kadang	14	50
Diamkan Saja	2	7
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 12 atau 43% responden menyatakan ya kesalahan untuk dikoreksi kembali, 14 atau 50% responden kadang-kadang kesalahan untuk dikoreksi kembali dan 2 atau 7% responden bahwa kesalahan didiamkan saja.

Tabel 3. Pertanyaan selama bekerja apakah saudara dipanggil atau ditegur jika membuat kesalahan.

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Benar Sekali	19	68
Kadang-Kadang	3	11
Tidak Pernah	6	21
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 19 atau 68% responden menyatakan benar sekali jika melakukan kesalahan akan dipanggil atau ditegur, 3 atau 11% responden menyatakan kadang-kadang dan 6 atau 21% responden menyatakan tidak pernah.

Tabel 4. Pertanyaan apakah pimpinan melakukan koreksi atas pekerjaan

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Sering Melakukan Koreksi	10	36
Kadang-Kadang	4	14
Tidak Pernah	14	50
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 10 atau 36% responden menyatakan bahwa sering melakukan koreksi, 4 atau 14% menyatakan kadang-kadang, dan 14 atau 50% responden menyatakan bahwa pekerjaan tidak pernah dikoreksi oleh pimpinan.

Tabel 5. Pertanyaan mengenai tindakan atasan atas pegawai yang tidak hadir

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Selalu Ditegur	20	72
Kadang-Kadang	6	21
Tidak Pernah	2	7
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 20 atau 72% responden menyatakan bahwa selalu ditegur oleh atasan, 6 atau 21% responden menyatakan kadang-kadang ditegur oleh atasan dan 2 atau 7% responden menyatakan bahwa pekerjaan tidak pernah ditegur oleh pimpinan.

Tabel 6. Pertanyaan mengenai fungsi, tugas dan wewenang sudah dilimpahkan sudah cukup jelas.

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Jelas	8	29
Kurang Jelas	6	21
Tidak Jelas	14	50
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 8 atau 29% responden menyatakan bahwa fungsi, tugas dan wewenang sudah jelas, 6 atau 21% responden menyatakan kurang jelas dan 14 atau 50% responden menyatakan bahwa responden kurang jelas.

Tabel 7. Pertanyaan mengenai penetapan kebijaksanaan sebagai pedoman.

Jenis pengakuan	Jumlah	%
Ya	10	36
Kadang-kadang	13	46
Tidak	5	18
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 10 atau 36% responden menyatakan bahwa penetapan kebijaksanaan sebagai pedoman, 13 atau 46% responden menyatakan kadang-kadang dan 5 atau 18% responden menyatakan bahwa pekerjaan tidak sebagai pedoman.

Tabel 8. Pertanyaan mengenai kebijaksanaan yang dilakukan pimpinan sudah menunjang pengawasan selama ini.

Jenis pengakuan	Jumlah	%
Sudah	14	50
Kurang menunjang	8	29
Tidak menunjang	6	21
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 14 atau 50% responden menyatakan bahwa sudah menunjang pelaksanaan waska, 8 atau 29% responden menyatakan kurang menunjang dan 6 atau 21% responden menyatakan bahwa tidak menunjang dalam pelaksanaan pengawasan.

Tabel 9. Pertanyaan mengenai pencapaian tujuan kerja dan cara pelaksanaannya

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Ya	14	50
Kadang-Kadang	12	43
Tidak	2	7
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 14 atau 50% responden menyatakan bahwa pencapaian tujuan dan cara pelaksanaan selalu berpedoman dengan rencana kerja, 12 atau 43% menatakan kadang-kadang berpedoman pada rencana kerja perusahaan dan 2 atau 7% responden menyatakan bahwa tidak berpedoman pada rencana perusahaan.

Tabel 10. Pertanyaan mengenai pelaksanaan rencana kerja apakah pimpinan menetapkan target waktu penyelesaian.

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Ya	14	50
Kadang-Kadang	11	39
Tidak	3	11
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah oleh kuisisioner

Berdasarkan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 14 atau 50% responden menyatakan bahwa pimpinan menetapkan target waktu, 11 atau 39% responden menyatakan kadang-kadang menetapkan target waktu dan 3 atau 11% responden menyatakan bahwa tidak menetapkan target waktu.

Tabel 11. Pertanyaan mengenai absen dalam kerja.

Jenis Pengakua	Jumlah	%
Ya	17	61
Kadang-Kadang	10	36
Tidak Pernah	1	3
Jumlah	28	100

sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seanyak 17 atau 61% responden menyatakan bahwa yang sering absen, 10 atau 36% responden menyatakan kadang-kadang absen dan 1 atau 3% responden menyataka bahwa pekerjaan tidak pernah absen.

Tabel 12. Pertanyaan mnenai masuk kerja tepat waktu

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Ya	12	43
Kadang-Kadang	15	54
Tidak Pernah	1	3
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisioer 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 12 atau 43% responden menyatakan bahwa ya tepat waktu, 15 atau 54% responden menyatakan bahwa kadang-kadang tepat waktu dan 1 atau 3% responden menyatakan bahwa tidak pernah tepat waktu.

Tabel 13. Pertanyaan mengenai pemberitahuan jika absen dalam bekerja

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Ya	22	79
Kadang-Kadang	4	14
Tidak Pernah	2	7
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 22 atau 79% responden menyatakan ya memberitahu, 4 atau 14% responden menyatakan kadang-kadang memberitahu dan 2 atau 7% responden menyatakan tidak pernah memberitahukan.

Tabel 14. Pertanyaan mengenai kegiatan diluar jam kerja

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Ya	48	68
Kadang-Kadang	8	29
Tidak Pernah	2	7
Jumlah	28	100

Sumber : data diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 48 atau 64% responden menyatakan ya sering melakukan kegiatan diluar jam kerja, 8 atau 29% responden kadang-kadang dan 2 atau 7% menyatakan tidak pernah.

Tabel 15. Pertanyaan mengenai pemeriksaan peralatan alam kerja

Jenis Pengakuan	Jumlah	%
Ya	11	39
Kadang-Kadang	15	54
Tidak Pernah	2	7
Jumlah	28	100

Sumber : data diambil dan diolah dari kuisisioner 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui sebanyak 11 atau 39% responden menyatakan ya sering melakukan pemeriksaan, 10 atau 36% responden menyatakan kadang-kadang melakukan pemeriksaan dan 2 atau 7% menyatakan tidak pernah melakukan pemeriksaan.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa sebanyak 6 atau 21% responden menyatakan bahwa ya sering konflik, 5 atau 18% responden kadang-kadang menyatakan sering konflik dan 17 atau 61% responden menyatakan tidak pernah ada konflik.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa sebanyak 7 atau 27% responden menyatakan ya sering acuh tak acuh, 17 atau 61% responden menyatakan kadang-kadang acuh tak acuh dan 4 atau 7% menyatakan tidak acuh tak acuh.

Berdasarkan pernyataan-pertanyaan tersebut perusahaan hendaknya selalu dapat melakukan pengawasan secara baik dan lebih ditingkatkan lagi sehingga disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan digunakan analisis

product moment. Dengan intepretasi sebagai berikut:

Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka Ha diterima dan Ho diolak.

Jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka Ha ditlak dan Ho diterma.

Ho : $r \leq 0$ = tidak ada hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja.

Ha : $r \geq 0$ = terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan disiplin kerja

Berdasarkan data diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$\eta = 28$$

$$\Sigma X = 621$$

$$\Sigma Y = 625$$

$$\Sigma X^2 = 14.123$$

$$\Sigma Y^2 = 14.275$$

$$\Sigma Y^2 = 14.114$$

Kemudian angka-angka tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma x.y - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$= \frac{28(14.114) - (6120)(625)}{\sqrt{\{28(14.123) - (621)^2\} \{28(14.275) - (625)^2\}}}$$

$$= \frac{395.192 - 388.125}{\sqrt{\{395.444 - 385.641\} \{399.700 - 390.625\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7.067}{\sqrt{9.803.9.075}} = \frac{7.067}{9.432} = 0,749(0,75)$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh r hitung sebesar 0,75 apabila dibandingkan dengan nilai r tabel untuk n=28 pada tingkat kepercayaan 95% akan didapat hasil sebesar 0,374 dan dengan tingkat kepercayaan 99% didapat hasil sebesar 0,478 dengan demikian r hitung lebih besar dari r tabel, ini berarti bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang positif terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Mitra Denso di Bandar

Lampung maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Sedangkan untuk mencari reabilitas alat ukur kuisisioner dapat digunakan rumus sperman brown sebagai berikut :

$$r\pi = \frac{2(r^{1/2})}{[1 + r^{1/2}]}$$

$$r\pi = \frac{2(0,75)}{[1 + 0,75]}$$

$$r\pi = \frac{2(0,75)}{[1+0,75]}$$

$$r\pi = \frac{1,50}{1,75} = 0,857(0,86)$$

Hasil perhitungan ketepatan alat ukur diatas menunjukkan hasil sebesar 0,86 nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0,374 dengan tingkat kepercayaan 95% sedangkan pada tingkat kepercayaan 99% adalah sebesar 99% adalah sebesar 0,478. Berdasarkan perhitungan ketepatan alat ukur dinyatakan bahwa alat ukur daftar kuisisioner adaah realibel. Untuk menguji kebenaran hipotesis digunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut

1. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Perhitungan dibawah ini memakai d.b. = 28 - 2

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,75\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-0,56}} = 0,75 \times 7,69 = 5,7675(5,77)$$

Hasil perhitungan uji t diatas menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 5,77 sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 2,750 dan pada tingkat

kepercayaan 99% sebesar 1,697 maka dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat hubungan yang erat antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diketahui bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan, jika pengawasan ditingkatkan maka juga akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan didapat hasil r sebesar 0,75 lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% = 0,374 dan dengan tingkat kepercayaan 99% = 0,478.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis sebelumnya serta memperhatikan jawaban dari pada responden atas pertanyaan yang telah diajukan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuisioner yang peneliti sebar pada responden mengenai pengawasan yang dilaksanakan oleh CV. Mitra Denso yang tergolong dalam kategori tinggi adalah 11 atau 39% kategori sedang 15 orang atau 54% dan yang tergolong dalam kategori rendah adalah 2 orang atau 7%.
2. Sedangkan hasil kuisioner mengenai disiplin kerja karyawan pada CV. Mitra Denso adalah yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 11 orang atau 39% sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang

adalah 15 orang atau 54% dan 2 orang atau 7% yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada CV. Mitra Denso termasuk dalam kategori rendah.

3. Terdapat hubungan yang positif antara pengawasan yang melekat (pengawasan) dengan disiplin kerja karyawan pada CV. Mitra Denso didapat hasil sebesar $r = 0,75$ lebih besar daripada r tabel dengan tingkat keyakinan 95% sebesar 0,374 dan pada tingkat keyakinan 99% didapat sebesar 0,478 maka dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan dan H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Realibitas alat ukur kuisioner didapat hasil sebesar $r_{11} = 0,86$ hasil ini lebih besar dari r tabel sebesar 0,374 pada tingkat keyakinan sebesar 95% dan 0,478 dan dengan keyakinan sebesar 99% sedangkan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dengan $n = 28$ didapat hasil sebesar 5,77 lebih besar dari hasil t tabel dengan tingkat keyakinan 95 sebesar 1,70 dan tingkat keyakinan 99% = 2,47 maka dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima.

Saran

1. CV. Mitra Denso hendaknya meningkatkan pengawasan karena dengan adanya pengawasan yang lebih baik akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Perusahaan hendaknya melakukan pembinaan pada karyawan baik pembinaan

mental maupun pembinaan lainnya yang bersifat menambah pengetahuan dan keahlian seperti diklat dan kursus-kursus singkat sehingga akan lebih meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ghalia Indonesia, Jakarta
- Heidjrachman Ranupanjojo dan Suad Hasan, 1994, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- I.G Wursanto, 1995. *Produktifitas dan Mutu Kehidupan*, Penerbit BP Lembaga Indonesia, Penerbit CV, Haji Mas Agung. Jakarta.
- M, Manullang . 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Halia Indonesia, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara RI, 1993. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Penerbit. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit Bina Kawan Club. Muhchdarsyah Sinungan, 1997. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Jakarta.
- Payaman, J, Simanjuntak. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sekretariat Kabinet RI, 1999. *Pengawasan INPRES NO, 2/1989*. Penerbit Loang Klede Jaya, Jakarta.
- Sharsimi Arikunto. 2000. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Sutarto, 2000. *Dasar-Dasar Organisasi*, penerbit ajah Mada Pres Center.
- Sutrino Hadi. 1993. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Gaesa Indonesia.
- T, Hani andoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM Yogyakarta.