

Effect of Work Discipline And Work Supervision On Employee Performance Karangresik Tourism Park

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik

Luri Agustina¹⁾; Cece Rakhmat²⁾ Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: ¹⁾ luriaugustina27@gmail.com; ²⁾ cecerakhmat@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2022]
Revised [15 Agustus 2022]
Accepted [1 September 2022]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Supervision, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei karyawan dengan sampel 58 responden. Data yang dikumpulkan berupa data dilakukan dengan teknik kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil menunjukan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine work discipline and work supervision on the performance of Karangresik tourism park employees. The method used in this study is a quantitative method with an employee survey approach with a sample of 58 respondents. The data collected in the form of data was carried out using a questionnaire technique. Analysis of the data used in this study using multiple linear regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination using SPSS version 26 software. The results show that work discipline and work supervision simultaneously and partially have a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

CV Trie Mukty Kota Tasikmalaya adalah sebuah pengelolaan yang bergerak dibidang Taman wisata. Taman wisata yang dikelola oleh CV Trie Mukty yaitu Taman wisata karangresik, dimana taman wisata ini merupakan suatu wahana taman hiburan yang ada di kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Taman wisata ini terdiri dari berbagai destinasi wahana bermain yaitu Malaya Park yang memiliki sensasi wisata keliling Asia & Eropa. Mayala Parak terdiri dari wahana : The Delhi, Nagoya Hills, Jeju Park, Volendam, Waterpak, Wonderjoy, Karangresik Train, Fram House, Rumah Makan Kampung Hawu, Celo Garden Resto & Caffé.

Pengelolaan yang dilakukan oleh CV Trie Mukty ini tidak lepas dari pengawasan para pimpinan perusahaan seperti Manajer dan Admin & personalia, yang dimana selalu melakukan pengawasan kesetiap karyawan yang bekerja di taman wisata karangresik. Termasuk Disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Bagi perusahaan ini Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum, karena tanpa sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum sumber daya yang lain akan menganggur.

Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan secara fisik maupun non-fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan suatu akselerasi dibidang apapun maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Dalam menunjang kegiatan

tersebut manajemen sumber daya manusia telah dibatasi hanya pada rekrutmen dan pelatihan tenaga spesialis. Tapi manajemen tidak mengingkari bahwa dalam usaha-usaha ini pun banyak perusahaan yang mengalami kekurangan keahlian sistem informasi yang diperlukan.

Hal ini ditimbulkan oleh kenyataan bahwa dalam banyak organisasi diharapkan menjadi sumber keahlian dan kemampuan dalam pelaksanaan tekniknya. Dimana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting. Hal ini sering mengakibatkan terjadinya kegagalan dalam menciptakan sistem secara tepat waktu dan kelemahan dalam komunikasi. Sumber daya yang bermutu yaitu karyawan yang mempunyai disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik semakin dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Semakin baik kualitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Serta gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam perumusan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bisa bertahan dalam persaingan global, dan untuk mencapai kinerja yang baik maka harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat. Maka manajemen harus memperhatikan dan menyesuaikan indikator dengan kompetensi pegawai yang ada (existing competencies). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula, kinerja juga dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan tidak akan dapat mencerminkan kinerja yang baik bila tidak mempunyai kemampuan, motivasi dan peluang untuk berprestasi.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "disipel" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "disipline" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) berpendapat : "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan".

Menurut Sinambela (2018:335) berpendapat : "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi".

Menurut Handoko dalam Hambali (2016:213) menyatakan: "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional". disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Pengawasan Kerja

Menurut Kadarman (2012:159) mendefinisikan: "Pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi".

Menurut Effendi (2014:205) mendefinisikan: “Pengawasan kerja merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-ujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya”.

Menurut Siagian dalam Satriadi (2016:290) mendefinisikan: “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan”.

Berdasarkan 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.

Kinerja Karyawan

Menurut Sandy (2015:11) Mendefinisikan: “Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”.

Menurut Sutrisno (2016:151) Mendefinisikan: “Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”.

Menurut Mangkunegara (2016:9) Mendefinisikan: “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan metode survey menurut sugiyono (2017:6) dalam Metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi penelitian 37 melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Dalam penelitian survei ini, penulis melakukan penelitian langsung pada karyawan Taman wisata karangresik untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017:275). Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan regresi berganda karena variabel independennya lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

X₂ = Variabel Independen (Pengawasan Kerja)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-1

b₂ = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-2 e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dn Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik

Umtuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik dilakukan pengolahan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 26. Melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Pengujian pernyataan analisi dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi klasifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasu model regresi.

Tabel 1. Persamaan Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.652	3.607		2.676	.010
	X1	.438	.117	.491	3.741	.000
	X2	.318	.137	.303	2.314	.024

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 26 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,652 + 0,438 X1 + 0,318 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah :

Jika diasumsikan nilai dari variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Pengawasan Kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 9,652

Varaibel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karayawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,438 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,438. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Pengawasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,318 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel pengawasan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka kepuasan konsumen akan bertambah atau meningkat sebesar 0,318. Degan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Apabila pengawasan kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan .

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji atas hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah dihitung melalui analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dihitung dengan bantuan SPSS versi 26.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis berganda, sedangkan koefisienkorelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of
1	.740 ^a	.548	.532	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (Tabel 4.39, tabel model summary), diperoleh nilai R sebesar 0,740. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,70 – 1,00. Berarti jika disiplin kerja dan pengawasan kerja naik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan disiplin kerja dan pengawasan kerja diikuti dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 26, diperoleh juga data mengenai nilai R Square / R² (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel 4.37 menunjukan besar pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik sebesar 0,548 x 100% artinya 54,8% variabilitas variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah disiplin kerja dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya (100% - 54,8%) = 45,2% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel ANOVA sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.619	2	193.809	33.365	.000 ^b
	Residual	319.485	55	5.809		
	Total	707.103	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Output SPSS

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik.

Dengan demikian disiplin kerja dan pengawasan kerja merupakan suatu unsur penting dalam rencana manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukann Asri Andriani, Romat Saragih Seiko (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Divisi II Daerah Jabodetabek. Dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divisi II Daerah Jabodetabek.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan secara individual (parsial). Hasil Uji dilihat pada tabel Coefficientsa pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.652	3.607	2.676	.010			
	X1	.438	.117	.491	.000	.710	.450	.339
	X2	.318	.137	.303	.024	.658	.298	.210

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan taman wisata karangresik dilakukan dengan menggunakan uji t, dari hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh nilai correlations partial (r) di Tabel 4.39 "Coefficients" diketahui bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik adalah $r^2 = (0,450)^2 \times 100\% = 0,2025$ atau 20,25%. Artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 20,25%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 26 yang tersaji pada Tabel Coeffisien pada Tabel 4.41 untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima atau dengan kata lain disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik. Dengan demikian apabila disiplin kerja berpengaruh signifikan dimata karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ina Namora Putri Siregar, Steven Yap, Cathryn Yinarta, Yasti Valen Ginting Pengaruh Disiplin Kerja, kepemimpinan, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejarah Putra Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara pasial variabel pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). pada karyawan taman wisata karangresik dilakukan dengan uji t. dari hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh bilai correlations partial (r) di Tabel 4.41 "Coefficients" diketahui bahwa pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawn adalah $r^2 = (0,298)^2 \times 100\% = 0,0888$ atau 8,88%. artinya jika pengawasan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 8,88%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 26 yang tersaji pada Tabel coeffisient pada Tabel 4.41 untuk variabel pengawasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima atau dengan kata lain pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik.

Dengan demikian, apabila pengawasan kerja ditentukan dan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitra Margareta 2017, Pengaruh pengawasan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-taqwa Gumawang secara parsial hasil penelitian menunjukan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam At-taqwa Gumawng.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

1. Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Taman Wisata Karangresik dalam kriteria baik, dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Karangresik termasuk dalam kategori baik. Artinya penetapan aturan yang dilakukan oleh karyawan taman wisata karangresik sudah sesuai dengan harapan dari atasan dan perusahaan taman wisata karangresik.
 - b. Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Taman Wisata Karngresik termasuk kedalam kategori baik dimata karyawan, sebab mampu melakukan penilaian kinerja serta pemantauan kerja dan pengecekan para pekerja yang ada ditaman wisata karangresik.

- c. Kinerja Karyawan pada Karyawan Taman Wisata Karangresik termasuk dalam kategori baik. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum penilaian kinerja karyawan yang baik yaitu melalui kedisiplinan para karyawan dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap seluruh karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan taman wisata karangresik.

2. Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Disiplin Kerja diperusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
5. Berdasarkan skor terendah variabel Disiplin Kerja, dengan indikator Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Maka dari itu disarankan sebaiknya agar atasan lebih memantau dan mengecek ulang tugas yang diberikan kepada karyawan agar seluruh karyawan dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah variabel Pengawasan Kerja, dengan indikator Atasan tidak memberikan pemantauan kinerja pada saat seleksi karyawan. Maka dari itu saat melaksanakan seleksi karyawan atasan diharuskan untuk benar-benar melakukan pencocokan antara kepentingan individu dan kepentingan perusahaan. Atasan sebisa mungkin melakukan monitoring karyawan dengan berupa pengamatan langsung dan mempelajari laporan harian. Manfaat dari pengamatan langsung yaitu dapat mengendalikan para karyawan untuk tidak melakukan penyimpangan.
2. Berdasarkan skor paling terendah variabel kinerja karyawan, dengan indikator saya malas mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Maka dari itu antar tim kerja harus memperbanyak berdiskusi yang bermanfaat misalnya saling memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan lainnya. Atasan juga harus memiliki sikap open minded dan terbuka kepada seluruh karyawan dan pentingnya memberikan reward pada karyawan.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, misalnya kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan perbandingan serta dapat menambah wawasan pengetahuan tentang permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniasari, Yulia, and Retno Wulansari. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1.2 (2021): 139-144.
- Budi Gautama Siregar, "Peranan Quality OF Work Life Dalam Meningkatkan Kinerja", *Jurnal Yurisprudencia* Vol.2 (1 Juni 2016), hlm. 1.
- Dewi, Ayu Diana. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Diss. Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2019.
- Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, 2(1), 70-80.
- Effendi, Usman. *Asas Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2014.
- Emroon Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 191.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko dalam Murwaningsih (2013:51) "Karakteristik pengawasan kerja."
- Handoko (2016:213) Disiplin kerja, Agama, Kerja Pegawai Pada Pengadilan.. "Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai." *Sumber* (2016): 2.
- Harianto1, Asron Saputra2 *Jurnal EMBA* Vol.8 No1 Februari 2020, Hal.672- 683 ISSN 2303-1174 . "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT CENTRIC POWERINDO DI KOTA BATAM. ".
- Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 226. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Ike Susanti, Volume II No. 2, Juni 2017 ISSN 2502 – 3764

- "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT MMW DI SIDUARJO".
- Kadarman, A. (2012). Pengantar Ilmu Manajemen. Bandung: Rhineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Nurdinni Tilova¹, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 9, No. 2, Desember 2021, MENINJAU KINERJA KARYAWAN PT SMARTFREN TELECOM TBK MELALUI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA.
- Rika Widayaningtyas dan A Darmawati. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Jurnal. Manajemen Bisnis Indonesia.
- Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana.
- Saeful Bahri. 2019. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomental Industries Serang Banten. Jurnal, UIN SMH Banten. Universitas Negeri Serang Banten.
- Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) pengertian kinerja karyawan SEMNAS FEKON 2016 - Universitas Terbuka Repository.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019:17. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Situmeang, Rosinta Romauli. "Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah." Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship 2.02 (2017): 148-160
- Sutrisno (2016:151) Mufidah, Elly Anisatul, Sri Nuringwahyu, and Ratna Nikin Hardati. "PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT AROFAHMINA KECAMATAN. TEGALSARI, KOTA SURABAYA, JAWA TIMUR)." JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis) 9.2 (2020): 226-233.
- Sutrisno, E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Soekidjo Natoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 1.
- Tjiptono, Fandy. 2015. Strategy Bisnis Pemasaran. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Puspaningrum, Diah, Setyo Adji, and Naning Kristiyana. "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan." ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi 3.2 (2019): 35-44.
- Wiboowo. 2017. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Pustaka Pelajar