

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi

Riadi^{1*}, Taat Kuspriyono²

^{1,2}Fakultas Ekomomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

e-mail korespondensi: riadiyoga99@gmail.com

Submit: 01-03-2026 | Revisi : 11-03-2026 | Terima : 22-04-2026 | Terbit online: 11-04-2026

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Dengan latar belakang pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan kesuksesan perusahaan, serta pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja nilai thitung $2,269 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja nilai thitung $4,720 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ secara parsial pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan pengawasan kerja nilai Fhitung $47,265 > F_{tabel} 3,25$ dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This study was conducted at PT Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. It is based on the importance of employee performance in determining a company's success, as well as the role of work discipline and work supervision in improving employee performance. The purpose of this study is to identify the relationship between work discipline and work supervision and employee performance in the company. This research employs a quantitative method using questionnaires as the data collection instrument. The data analysis technique used is multiple regression analysis to determine the effect of work discipline and work supervision on employee performance. The research sample consisted of 40 employees. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination tests. The results show that there is a positive and significant effect, both partially and simultaneously, of work discipline and work supervision on employee performance at PT Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. The findings indicate that work discipline has a t-value of $2.269 > t\text{-table of } 2.026$ with a significance value of $0.029 < 0.05$, meaning that partially work discipline has a significant effect on employee performance. Work supervision has a t-value of $4.720 > t\text{-table of } 2.026$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that partially work supervision has a significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and work supervision have an F-value of $47.265 > F\text{-table of } 3.25$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means they have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Supervision, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak dapat beroperasi secara efektif dan efisien tanpa didukung oleh karyawan yang memiliki disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja yang optimal. Dalam konteks industri, keberhasilan pengelolaan SDM juga dipengaruhi oleh kejelasan pembagian tugas, konsistensi penerapan standar



operasional prosedur (SOP), serta sistem pengawasan kerja yang mampu memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan ketentuan dan target perusahaan. Pemantauan SDM ialah upaya dalam mengawasi implementasi pekerjaan maupun tugas individu supaya prosedur kerja itu berjalan seperti pada capaian yang diharapkan.

Disiplin kerja dan pengawasan kerja merupakan instrumen manajerial penting dalam mengendalikan perilaku karyawan serta meningkatkan tanggung jawab dan kinerja kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, sedangkan pengawasan kerja memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan standar yang telah ditetapkan. Tanpa pengawasan yang memadai, penerapan disiplin kerja cenderung tidak optimal dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi tersebut juga terjadi pada PT Karyamitra Lestari Kemasejahtera, perusahaan industri packaging di Bekasi. Sebagai perusahaan yang masih dalam tahap pengembangan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas operasional. Perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja tahunan tanpa outsourcing untuk mendorong karyawan menunjukkan kinerja optimal. Namun, sebelum bergabungnya manajer HRD yang baru, masih ditemukan permasalahan terkait disiplin dan pengawasan kerja, seperti sistem kerja yang belum terstruktur, pengawasan yang belum rutin, serta belum adanya indikator dan evaluasi kinerja yang terdokumentasi. Kondisi ini berdampak pada tingkat keterlambatan karyawan sebesar 25–30% per bulan dan sekitar 20% pekerjaan produksi tidak selesai sesuai target waktu.

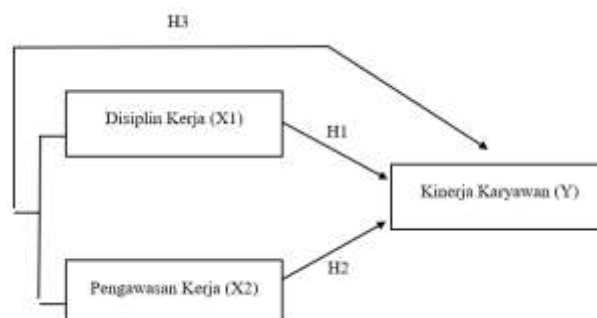
Rendahnya disiplin kerja juga tercermin dari kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, seperti pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal, rendahnya konsentrasi kerja, serta kecenderungan menunda penyelesaian tugas. Kondisi tersebut diperparah oleh minimnya pengawasan langsung dari atasan di area produksi, sehingga pelanggaran kerja tidak segera ditindaklanjuti dan berdampak pada ketidakstabilan kinerja karyawan serta belum tercapainya target produktivitas perusahaan.

Sejak bergabungnya manajer HRD yang baru, perusahaan mulai mengevaluasi sistem kerja sebelumnya dan melakukan perbaikan secara bertahap. Perusahaan menerapkan disiplin kerja yang lebih tegas, melaksanakan pengawasan kerja secara rutin, serta mengimplementasikan sistem apresiasi berbasis kinerja. Karyawan yang menunjukkan disiplin dan kinerja yang baik diberikan apresiasi berupa perpanjangan kontrak kerja, sedangkan karyawan dengan kinerja rendah mendapatkan evaluasi dan pembinaan. Selain itu, perusahaan menerapkan masa percobaan selama tiga bulan bagi karyawan baru sebelum diberikan tanggung jawab penuh, serta memberikan pelatihan tambahan agar karyawan mampu mengoperasikan berbagai mesin produksi guna meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas kerja.

Berdasarkan data absensi karyawan periode Oktober–Desember 2025, tingkat ketidakhadiran karyawan masih berada pada kategori relatif terkendali. Tidak ditemukan ketidakhadiran tanpa keterangan (α), yang menunjukkan tingkat kepatuhan kehadiran kerja tergolong cukup baik. Namun demikian, ketidakhadiran karena sakit dan izin tetap berpotensi memengaruhi efektivitas kerja apabila tidak dikelola secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penerapan disiplin kerja yang konsisten serta pengawasan kerja yang efektif guna menjaga stabilitas kehadiran dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. (Kusmiyatun & Sonny, 2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Muna & Isnawati, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Sementara itu, (Marlius & Yulita, 2024) membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (Wigis et al., 2023) menemukan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Perbedaan kondisi objek penelitian juga menimbulkan kesenjangan penelitian terkait efektivitas penerapan disiplin kerja dan pengawasan kerja, khususnya pada perusahaan dengan struktur manajemen SDM yang belum sepenuhnya matang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang sedang berkembang, seperti PT Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- H1 = Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H2 = Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H3 = Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis Penelitian :

1. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Ho1 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi.
Ha1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi.
2. Pengaruh variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Ho2 : Diduga pengawasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi
Ha2 : Diduga pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi.
3. Pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Ho3 : Diduga Disiplin Kerja dan pengawasan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi.
Ha3 : Diduga disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah suatu variabel (disebut variabel independen) menyebabkan perubahan pada variabel lain (disebut variabel dependen). Variabel dependen peneliti yakni Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independennya yakni Disiplin Kerja (X1) serta Pengawasan Kerja (X2). Menurut (Sugiyono, 2022), metodologi penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme merupakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan mengamati suatu kelompok maupun sampel, memperoleh data memakai alat studi, lalu mengolahnya dengan statistik. Tujuan utamanya adalah menggambarkan serta menilai konsep atau fenomena yang dibahas. Menurut Sujarweni dalam (Dewi, 2021), populasi adalah semua objek maupun subjek yang mempunyai kehususan dan kualitas khusus yang telah ditentukan padalah peneliti. Seluruh unsur tersebut menjadi fokus penelitian dan menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun kesimpulan. Dengan kata lain, populasi mencakup manusia, benda, maupun fenomena alam. Populasi tidak sekedar merujuk pada total objek atau subjek yang diteliti, namun juga terdiri semua sifat dan keunikan yang melekat pada elemen-elemen tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2017), dalam penelitian kuantitatif, sampel ialah sebagian pada populasi yang ditentukan dalam menggambarkan kekhususan semua populasi. Saat populasi makin besar sehingga tidak memungkinkan guna diteliti dengan semua akibat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, peneliti menggunakan sampel sebagai sumber data. Meski demikian, proses penentuan sampel wajib dijalankan secara hati-hati supaya dengan benar menggambarkan populasi, sehingga temuan penelitian dapat digeneralisasikan secara akurat. Sampel ialah sebagian pada populasi yang mempunyai keunikan khusus serta dikatakan mampu menggambarkan semua populasi penelitian. Pada studi ini, penentuan sampel memakai model sampel jenuh (total sampling), yakni metode yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel. Model ini dipilih karena total populasi relatif kecil dan setiap anggota dianggap dapat memberikan data yang lengkap serta relevan. Populasi pada studi ini ialah karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Berdasarkan data perusahaan, total populasi berjumlah 40 karyawan. Oleh karena itu, semua populasi dipakai sebagai sampel studi.

Perolehan data dijalankan dengan distribusi kuesioner secara online memakai Google Form, yang dibagikan kepada seluruh karyawan dalam populasi. Dari 40 karyawan tersebut, seluruhnya mengisi dan mengembalikan kuesioner. Dengan demikian, jumlah responden yang terlibat adalah 40 karyawan, sesuai dengan jumlah populasi sekaligus sampel penelitian. Penggunaan teknik sampel jenuh ditujukan guna mendapatkan data yang makin aktual sebab seluruh anggota populasi dilibatkan. Dengan melibatkan semua karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat mencerminkan kondisi aktual di lapangan secara lebih menyeluruh. Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016), penjelasan operasional ialah penjelasan yang menggambarkan ciri-ciri suatu objek yang dapat diamati, serta mengubah konsep abstrak menjadi indikator yang dapat diukur. Definisi ini menekankan pada aspek-aspek yang dapat dilihat atau diamati secara langsung. Melalui definisi operasional, peneliti lain dapat memahami secara jelas maksud dari konsep yang digunakan peneliti sebelumnya, terutama ketika mengamati fenomena atau objek yang menjadi fokus penelitian.

Variabel bebas ialah variabel yang memberikan dampak pada variabel lainnya atau muncul terlebih dahulu sebelum variabel terikat (Syahroni, 2022). Bisa disimpulkan yakni variabel independen adalah faktor yang dengan teoritis mampu memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel terikat yakni variabel yang muncul sebagai

sebab melalui variabel bebas. Oleh karena itu, variabel terikat berfungsi sebagai tolok ukur atau indikator untuk menilai keberhasilan pengaruh variabel bebas (Suharyani et al., 2023).

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari lapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Metode Observasi

Metode observasi ialah model perolehan data primer yang dilakukan melalui cara observasi objek penelitian dengan langsung (Suharyani et al., 2023). Pendekatan observasi memungkinkan peneliti memperoleh informasi dengan langsung serta lebih mendalam mengenai subjek yang dibahas. Terdapat dua bentuk observasi, yaitu observasi non-partisipatif, yang mana peneliti sekedar melihat tidak terhubung dalam kegiatan subjek, serta observasi partisipatif, di mana peneliti ikut berperan dalam aktivitas yang diamati.

2. Metode Kuesioner.

Kuesioner ialah metode evaluasi usability yang banyak digunakan. Teknik ini mengandalkan penilaian subjektif dari pengguna, sehingga sebaiknya dipadukan dengan metode lain agar hasil evaluasi lebih objektif dan menyeluruh (Iryanti et al., 2022). Indikator dan variabel dalam rumusan masalah penelitian berperan sebagai dasar dalam menyusun daftar pertanyaan. Setiap indikator dijabarkan menjadi butir pertanyaan yang lebih terarah dan spesifik. Jumlah pertanyaan untuk setiap variabel tidak menjadi persoalan selama mampu menghasilkan data yang sesuai pada maksud studi. Hal yang paling penting ialah setiap pertanyaan memiliki batasan yang jelas sehingga responden dapat memberikan jawaban secara tepat.

Tabel 1 Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Kurang Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Metode Dokumentasi

Menurut Moleong (Musyadad et al., 2022), metode dokumentasi ialah Teknik perolehan data yang dijalankan melalui mempelajari arsip atau dokumen yang tersedia. Pendekatan ini juga digunakan sebagai strategi untuk memperoleh informasi dari subjek penelitian. Dokumen yang dikumpulkan dapat berupa data, statistik, gambar, maupun foto dari organisasi atau lembaga resmi yang telah memenuhi ketentuan hukum dan diakui keabsahannya.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka ialah aktivitas mengumpulkan berbagai informasi yang relevan dengan topik atau objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui buku, karya ilmiah, literatur, maupun sumber-sumber dari internet (Harjono & Tute, 2022). Kajian terhadap berbagai sumber ilmiah, seperti buku, jurnal, dan artikel, merupakan bagian dari proses studi pustaka yang berfungsi mendukung persiapan penelitian. Studi kepustakaan tidak melibatkan perolehan data primer dengan teknik observasi, wawancara, maupun eksperimen, sehingga membedakannya dari metode penelitian lapangan maupun penelitian eksperimental.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas berfungsi dalam menjamin yakni alat maupun metode penelitian yang dipakai benar aktual mampu mengukur apa yang sepatutnya dituju sesuai pada tujuan penelitian (Nasar et al., 2024). Berikut ini ialah temuan penilaian validitas yang dijalankan terhadap masing-masing variabel:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,877	0,312	Valid
	X1.2	0,419	0,312	Valid
	X1.3	0,843	0,312	Valid
	X1.4	0,895	0,312	Valid
	X1.5	0,897	0,312	Valid
	X1.6	0,791	0,312	Valid
	X1.7	0,906	0,312	Valid
	X1.8	0,845	0,312	Valid

Berdasarkan tabel 2, temuan perhitungan menunjukkan bahwa semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Dalam konteks ini, nilai signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 0,05$ adalah standar yang umum digunakan, menunjukkan bahwa hanya ada 5% kemungkinan untuk kesalahan. Dengan menggunakan rumus r tabel df

= $(n - 2)$, dimana mendapatkan nilai $df = (40 - 2) = 38$ dan $\alpha = 5\%$, nilai signifikansi berdasarkan rtabel adalah 0,312. Karena semua pernyataan dalam penelitian memperlihatkan yakni nilai rhitung > dari nilai rtabel untuk variabel Disiplin Kerja, maka kesimpulannya adalah hasil tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja (X2)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengawasan Kerja (X2)	X2.1	0,819	0,312	Valid
	X2.2	0,851	0,312	Valid
	X2.3	0,765	0,312	Valid
	X2.4	0,745	0,312	Valid
	X2.5	0,813	0,312	Valid
	X2.6	0,742	0,312	Valid
	X2.7	0,857	0,312	Valid
	X2.8	0,804	0,312	Valid

Dari temuan tabel 3, bisa diketahui yakni seluruh nilai rhitung > nilai rtabel. Dalam konteks ini, nilai signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 0,05$ telah menjadi standar umum, menunjukkan bahwa hanya ada 5% kemungkinan untuk kesalahan. Ketika diukur dengan rumus rtabel $df = (n - 2)$, di mana $df = (40 - 2) = 38$ dan $\alpha = 5\%$, nilai signifikansi berdasarkan rtabel adalah 0,312. Karena setiap pernyataan dalam penelitian memperlihatkan yakni nilai rhitung dalam variabel Pengawasan Kerja > nilai rtabel, maka kesimpulannya adalah hasil tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,766	0,312	Valid
	Y2	0,854	0,312	Valid
	Y3	0,855	0,312	Valid
	Y4	0,931	0,312	Valid
	Y5	0,891	0,312	Valid
	Y6	0,640	0,312	Valid
	Y7	0,847	0,312	Valid

Berdasarkan tabel 4, hasil uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,312, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Pengawasan kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam mengetahui sejauh apa kestabilan sebuah angket yang dipakai pada peneliti untuk menakar variabel yang diteliti (Rindiasari et al., 2021). Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,906	0,60	Reliable
Pengawasan Kerja	0,914	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,921	0,60	Reliable

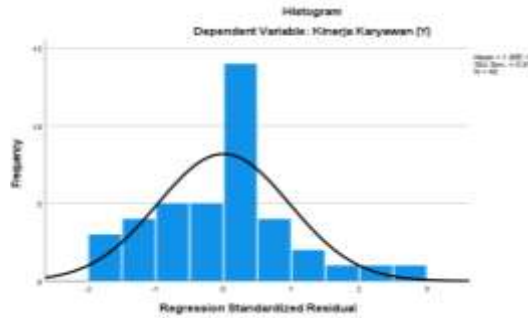
Berdasarkan temuan uji reliabilitas yang tercantum pada tabel 5, alat ukur pada studi ini terbukti mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini diketahui pada nilai cronbach's alpha yang diperoleh tiap variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1) sejumlah 0,906, Pengawasan Kerja (X2) sejumlah 0,914, serta Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,921. Karena seluruh nilai itu melebihi angka 0,60, maka bisa disimpulkan yakni setiap elativet pada studi ini bersifat reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

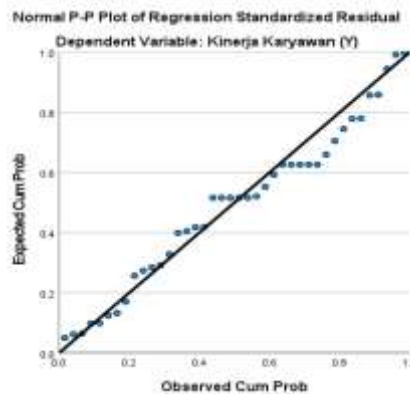
3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah standar yang dipakai dalam mengetahui apakah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel mengikuti distribusi normal maupun tidak (Zulkifli et al., 2025). Gambar 2 adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan software SPSS versi 27. Dari grafik histogram yang ditampilkan dalam Gambar 2, pola distribusi data menunjukkan bentuk mendekati distribusi normal, ditandai dengan bentuk lonceng (*bell-shaped*) yang elative simetris di sekitar nilai nol serta garis kurva normal yang mengikuti sebaran data, dengan nilai mean mendekati 0 dan standar deviasi mendekati 1. Temuan ini menandakan yakni mayoritas nilai observasi terakumulasi di kisaran nilai rata-rata, sementara nilai-nilai ekstrem baik tinggi atau rendah muncul dalam frekuensi yang relative rendah. Dengan demikian, data dapat dikategorikan memiliki distribusi

normal.



Gambar 2 Grafik Histogram



Gambar 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar 3 yang menampilkan Grafik Normal P-P Regression Standardized Residual memperlihatkan yakni sebaran residual pada model regresi mengikuti pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh posisi mayoritas titik data yang terletak dekat dengan garis diagonal 45 derajat, yang mencerminkan yakni nilai residual tersebar dengan simetris di sekitar nilai tengah. Maka bisa disimpulkan yakni asumsi normalitas residual dalam model regresi sudah sesuai.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardized Residual
N				40
Normal				0,000000
Parameters ^{a,b}				2,25337539
Most Extreme Differences	Absolute			0,121
	Positive			0,121
	Negative			-0,091
Test Statistic				0,121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				0,144
Monte Carlo Sig. Sig.				0,144
(2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound		0,135
		Upper Bound		0,153

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Melalui tabel 6, temuan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada residual tidak terstandarisasi melalui jumlah sampel $N = 40$, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,144, yang kian besar pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini memperlihatkan yakni tidak ada perbedaan yang signifikan dalam penyebaran residual pada penyebaran normal, maka bisa disimpulkan yakni residual pada model regresi tersebar normal.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

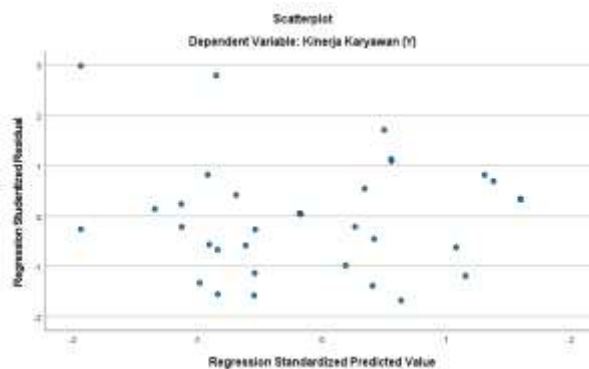
Uji heteroskedastisitas ditujukan dalam memahami apakah ada ketidaksamaan varians residual pada pemahaman pada model regresi (Putri et al., 2022). Temuan studi uji heteroskedastisitas diperlihatkan dalam hasil uji dibawah sebagaimana berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,872	1,723		1,667	0,104
Disiplin Kerja (X1)	0,124	0,072	0,393	1,733	0,091
Pengawasan Kerja (X2)	-0,167	0,071	-0,534	-2,357	0,024

a. Dependent Variable: Abs_RES

Melalui tabel 7 temuan uji heteroskedastisitas metode Glejser, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi 0,091 ($> 0,05$) sehingga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sedangkan variabel Pengawasan Kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi 0,024 ($< 0,05$) yang menandakan terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Melalui gambar 4 pola grafik scatterplot, diketahui pada *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, diketahui yakni sejumlah titik residual terdistribusi secara acak di atas serta di bawah angka nol dan tidak membuat pola khusus, maka bisa disimpulkan yakni tidak ada gejala heteroskedastisitas dan model regresi menyesuaikan asumsi homoskedastisitas. Maka dari itu, asumsi homogenitas varians residual terpenuhi, dan hipotesis nol mengenai tidak adanya heteroskedastisitas dapat diterima.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dipakai guna mendapatkan ada mauapun tidak kaitan linier antarvariabel independen pada model regresi. Indikasi terjadinya multikolinieritas umumnya terlihat apabila nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 serta nilai VIF lebih dari 10 (Husain, 2021).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,521	2,754		
Disiplin Kerja (X1)	0,260	0,114	0,457	2,188
Pengawasan Kerja (X2)	0,534	0,113	0,457	2,188

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Melalui tabel 8 temuan uji multikolinearitas, dilihat yakni variabel Disiplin Kerja (X1) serta Pengawasan Kerja (X2) tiap-tiap mempunyai nilai *Tolerance* sejumlah 0,457 ($> 0,10$) dan VIF sejumlah 2,188 (< 10), sehingga bisa disimpulkan yakni tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah data yang diperoleh dalam studi ini terlebih dahulu dianalisis secara deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda yang ditujukan guna memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas (Mufidah & Basuki, 2023). Pengujian ini dijalankan melalui pemakaian program SPSS versi 27. Ini adalah bentuk persamaannya:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,521	2,754			0,915	0,366
Disiplin Kerja (X1)	0,260	0,114	0,293		2,269	0,029
Pengawasan Kerja (X2)	0,534	0,113	0,609		4,720	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan analisis regresi linier berganda termasuk yang berikut, menurut temuan data dari tabel 9 Analisis Regresi Linier Berganda yang disebutkan sebelumnya:

$$Y = 2,521 + 0,260 (X1) + 0,534 (X2) \quad (1)$$

Dengan persamaan (1), dapat dijelaskan: 1) Tabel 9 menunjukkan angka konstanta 2,521 bahwa Disiplin Kerja (X1) serta Pengawasan Kerja (X2) sama sekali tidak ada atau nol. Akibatnya, Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,521. 2) Tabel 9 menunjukkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sejumlah 0,260, yang artinya yakni Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Dengan kata lain, koefisien ini memperlihatkan yakni Disiplin Kerja menambah besaran satuan nilai. Dengan demikian, Kinerja Karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi akan meningkat sebesar 0,260. 3) Tabel 9 menunjukkan nilai koefisien regresi Pengawasan Kerja (X2) yang positif sebesar 0,534. Nilai ini dapat ditafsirkan sebagai bahwa pengawasan kerja mempunyai dampak hasil yang baik pada Kinerja Karyawan atau bahwa Pengawasan Kerja meningkatkan besaran satuan nilai. Dengan demikian, Kinerja Karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi akan meningkat sebesar 0,534.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji Signifikan t (Uji t)

Pengujian ini bertujuan guna mengidentifikasi seberapa signifikan dampak pada berbagai variabel bebas dalam variabel terikat. uji t (parsial) dipakai. Temuan uji thitung dan parsial Sig. diperlihatkan pada table di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji t Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,521	2,754			0,915	0,366
Disiplin Kerja (X1)	0,260	0,114	0,293		2,269	0,029
Pengawasan Kerja (X2)	0,534	0,113	0,609		4,720	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 10, hasil uji t dengan t tabel sebesar 2,026, diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung 2,269 > 2,026 dengan Sig. 0,029 < 0,05 dan Pengawasan Kerja (X2) memiliki t hitung 4,720 > 2,026 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga secara parsial Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.4.2 Uji Signifikan F (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dipakai guna menilai apakah semua variabel independen secara bersamaan mempunyai dampak dalam variabel dependen. Mengenai temuan pada pengujian ini diperlihatkan dalam tabel 11. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,265 yang lebih besar dari F tabel 3,25 (47,265 > 3,25) pada tingkat signifikansi 0,05, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan H₁ diterima; dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Melalui temuan itu, hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, variabel Disiplin Kerja serta Pengawasan Kerja dengan simultan berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505,945	2	252,972	47,265	.000 ^b
	Residual	198,030	37	5,352		
	Total	703,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pada tabel 12 menunjukkan temuan penelitian uji koefisien determinasi parsial (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (R^2) *Zero-Order*

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,521	2,754				
	Disiplin Kerja (X1)	0,260	0,114	0,293	0,741	0,349	0,198
	Pengawasan Kerja (X2)	0,534	0,113	0,609	0,824	0,613	0,412

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output tabel 12, nilai *Zero-order* menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki korelasi positif kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,741, sedangkan Pengawasan Kerja (X2) memiliki korelasi positif sangat kuat sebesar 0,824, sehingga secara hubungan langsung Pengawasan Kerja memiliki korelasi yang lebih kuat terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Disiplin Kerja.

Tabel 13 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Coefficients Beta X Coeffisien Correlation Zero Order	Hasil	Persentase (%)
Disiplin Kerja (X1)	0,293 x 0,741	0,217	21,7%
Pengawasan Kerja (X2)	0,609 x 0,824	0,502	50,2%
Total		0,719	71,9%

Berdasarkan tabel 13 hasil analisis koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berkontribusi sebesar 21,7% terhadap variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Pengawasan Kerja (X2) memberikan kontribusi lebih besar yaitu 50,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Pengawasan Kerja sebagai faktor yang paling dominan di PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pada tabel 14 menunjukkan temuan penelitian untuk uji koefisien determinasi simultan (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 27, yaitu:

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	0,719	0,703	2,313

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil tabel 14 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2), diperlihatkan yakni Uji Koefisien Determinasi (R^2) dalam angka Adjusted R Square sebanyak 0,719. Apabila memakai rumus yaitu $KP = r^2 \times 100\%$,

maka $KP = 0,719 \times 100\%$ adalah sebesar 71,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada kontribusi Disiplin Kerja (X1) serta Pengawasan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi sejumlah 71,9%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel yang berlainan diluar persamaan regresi penelitian ini yaitu sebesar 28,1% ($100\% - 71,9\%$).

3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji t parsial, Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,269 lebih besar dari t tabel 2,026 dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$, sehingga Hal diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Artinya, semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu dikelola secara konsisten oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t parsial pada variabel Pengawasan Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,720 lebih besar dari t tabel 2,026 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Ha2 diterima. Ini berarti Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara terarah, objektif, dan berkesinambungan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengawasan kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,265 lebih besar dari F tabel 3,25, sehingga Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, melainkan merupakan hasil kombinasi antara penerapan disiplin kerja yang baik dan sistem pengawasan kerja yang efektif secara bersamaan dalam perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi, baik secara parsial maupun simultan, dengan Pengawasan Kerja sebagai variabel yang paling dominan, sehingga perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara terpadu untuk mencapai kinerja yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model tersebut, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $2,269 > ttabel 2,026$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Lalu berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengawasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Ini ditunjukkan oleh nilai thitung $4,720 > ttabel 2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Karyamitra Lestari Kemasejahtera Bekasi. Hal ini terlihat dari nilai fhitung $47,265 > ftabel 3,25$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,719 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,9%.

Referensi

- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1). www.jurnal.stiebi.ac.id
- Harjono, W., & Tute, K. J. (2022). Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan Berbasis Web Menggunakan Metode Waterfall. *SATESI: Jurnal Sains Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 47–51. <https://doi.org/10.54259/satesi.v2i1.773>
- Husain, F. (2021). Pengaruh Rasio Likuiditas dan Rasio Profitabilitas terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Indeks IDX-30. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2). <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/175/154>
- Iryanti, E., Zulfiqar, L. O. M., Kusumawardani, S. S., & Hidayah, I. (2022). Pengukuran Kepuasan Pengguna E-Learning Menggunakan Metode Evaluasi Heuristik Dan System Usability Scale. 9(3), 469–478. <https://doi.org/10.25126/jtiik.202294631>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. W. Kurniawan, Ed.; PANDIVA BUKU). PANDIVA BUKU.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1). <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>

- Marlius, D., & Yulita, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3).
<https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/ensiklopedia/article/view/2292/2355>
- Mufidah, I. M., & Basuki, H. (2023). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Stunting Di Jawa Timur. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(3). <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/health/article/view/189/160>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran Kata kunci. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(6), 2614–8854. <http://Jiip.stkipyapisdompnu.ac.id>
- Nasar, A., Saputra, D. H., Arkaan, M. R., Bimo Ferlyando, M., Teguh Andriansyah, M., & Dena Pangestu, P. (2024). Uji Prasyarat Analisis. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(6), 786–799. <http://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/187/221>
- Putri, S. A., Maesyaroh, W. U., Tanjung, I. R., Aprilliana, R., & Wijayanto, B. (2022). Analisis Fungsi Produksi Cobb Douglas: Usaha Pakan Ternak Rumpus Ternak Studi Kasus di Kabupaten Semarang. *Jurnal Dinamika Ekonomi Rakyat*, 1(2), 1–21. <https://doi.org/10.24246/dekat.v1i2.10122>
- Rindiasari, P., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri. *Fokus*, 4(5). <https://pdfs.semanticscholar.org/2f57/d67860cbfcc8d9e4f4776bf5541087e164d4.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV ALFABETA.
- Suharyani, S., Suarti, N. K. A., & Astuti, F. H. (2023). Implementasi Pendekatan Teaching At The Right Level (Tarl) Dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Numerasi Anak Di SD IT Ash-Shiddiqin. *Jurnal Teknologi Pendidikan : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pembelajaran*, 8(2), 470.
<https://doi.org/10.33394/jtp.v8i2.7590>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 43(3).
<https://scholar.archive.org/work/yxmnfakwpne4rnpbb2rrrognoc/access/wayback/https://ejournal.stitaziziyah.ac.id/index.php/ejam/article/download/50/45>
- Wigis, F. N. D., Wellem, I., & Aek, K. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(4).
<https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/188/210>
- Zulkifli, A., Gusniati, J., Septi Zulefni, M., Aldania Afendi, R., Asni, W., & Fitriani, Y. (2025). Tutorial Uji Normalitas dan Uji Homogenitas Dengan Menggunakan Aplikasi SPSS. *JURNAL CAHAYA NUSANTARA*, 1(2), 3093–8113. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>