

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CABANG UTAMA PT. JNE KOTA PALEMBANG

Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Indah Mawarni, Vivin Afini, Zein Ghozali

aras_tulip@unisti.ac.id, tutikpebrianti@yahoo.co.id, indahmawarni@unisti.ac.id

vivin@unisti.ac.id, zein_ghozali@unisti.ac.id

ABSTRAK

This study aims to determine how big the influence of work discipline and supervision on the work effectiveness of employees in the main branch of PT. JNE Palembang City. This study used a survey method (questionnaire). population and sample in this study amounted to 30 people.

Based on the results of the t test variable Work Discipline (X1) and Supervision (X2) on employee effectiveness (Y) obtained t count 5.126 > t table 2.042 then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the variables of work discipline and supervision partially have an influence on the work effectiveness of the employees of the main branch of PT. JNE Palembang City. So it can be concluded that the variables of work discipline and supervision have a significant effect on customer satisfaction.

Based on the results of the Determination Coefficient Test (R), it can be seen that the influence of the work discipline variable on employee work effectiveness is 0.362 or 36.2% while the remaining 63.8% is influenced by other factors, while the magnitude of the influence of the supervisory variable on work effectiveness is 0.417 or 41.7% while the rest is influenced by other factors. It can be concluded that work discipline and supervision affect the work effectiveness of employees in the main branch of PT. JNE Palembang City.

Keywords: Work Discipline, Supervision and Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa karyawan suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar karyawan tidak merasa jenuh dan karyawan akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitasnya yang tinggi serta karyawan yang mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja. Menurut Bangsawan (2017: 14) Mengelola sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dimana pemanfaatan potensi SDM memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisiten, dan pengendalian yang kontinyu oleh pihak organisasi.

Efektivitas kerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap karyawannya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka pun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus

utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. Menurut Mawarni (2017) Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen pegawai yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi.

Menurut Moekijat (2005: 67) Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. Sedangkan menurut Nitisemito (2006: 118) Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan.

Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di kantor ini telah dilaksanakan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung kelokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh karyawannya. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan di cabang utama PT JNE yang ada dikota Palembang.

Disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan di cabang utama PT JNE kota Palembang berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan misalnya adanya kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Menurut Sutandi (2018: 60) Rendahnya kinerja dapat ditunjukan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula.

Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para karyawan lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan lancar. Dengan adanya uraian kondisi inilah, peneliti tertarik mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang.

Perumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang?

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Ghazali (2018: 112) Faktor disiplin kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh atasan dan tidak mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga bagi Pegawai yang mempunyai disiplin kerja akan mentaati peraturan yang telah ditetapkan didalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya rasa paksaan. Sehingga Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja atau prestasi kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan dengan sebaik-baik mungkin dalam melaksanakan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Tulip (2018: 2) Salah satu faktor yang sering mempengaruhi Sumber Daya Manusia adalah faktor disiplin, dalam hal ini disiplin merupakan fungsi operatif. Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin maka semakin baik juga prestasi kinerja karyawan.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

Indikator Disiplin Kerja

Melayu S.P. Hasibuan (2005: 194) menyatakan bahwa indikator-indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya bersifat wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner, akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta hubungan dalam organisasi tersebut baik..

Pengawasan Kerja

Menurut Moekijat (2005: 142), pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Menurut Lubis (1985: 154), Pengawasan kerja adalah kegiatan manajer yang mengharuskan atau mengusahakan agar pekerjaan terlaksananya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Menurut Harold Koontz dan Cyrril o'Donnell dalam Lubis, (2005: 156-157) menyatakan bahwa pengawasan adalah penilaian koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dan rencana-rencana yang digunakan untuk mencapainya harus harus dilaksanakan.

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2009: 90) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah:

- a. Pengamatan
- b. Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis
- c. Metode - metode otomatis
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sample

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

4. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

Efektivitas Kerja

Menurut Sutarto (2008: 95), Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai dengan yang dikehendakinya. Menurut Siagian (2003: 151), efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktunya yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Gie (2001: 21), yang disebut efektivitas kerja adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dari sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian tentang efektivitas dan kerja diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu efektivitas kerja adalah akibat atau efek yang timbul akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Disisi lain suatu pekerjaan dikatakan efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003: 105) yaitu.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

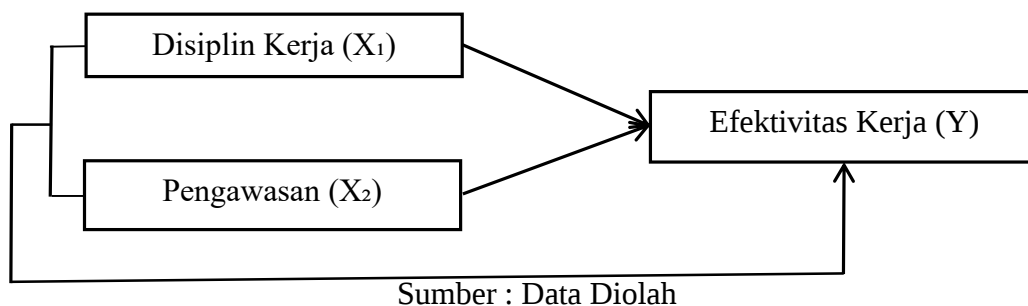
No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pencegahan Kebakaran Padangsidimpuan Safran Efendi Pasaribu (2017)	Efektivitas kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu r hitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel atau $0,989 > 0,288$. Koefisien determinasi r^2 yaitu 97,8% artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan 2,2% dipengaruhi faktor lain dan tidak diteliti	Indikator, Objek penelitian, lokasi, dan waktu penelitian	Menggunakan variabel bebas yaitu Efektivitas Kerja dan Pengawasan sebagai variabel terikat
2	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng Rido (2019)	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten bantaeng.	Indikator Variabel, Objek penelitian, lokasi, dan waktu penelitian	Menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan Menggunakan variabel terikat yaitu efektivitas kerja
3	Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. Evi Riyanti dan Yansahrita (2019)	Korelasi antara disiplin dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur diperoleh angka r sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur.	Indikator Variabel, Objek penelitian, lokasi, dan waktu penelitian	Menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja Menggunakan variabel terikat yaitu efektivitas kerja
4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	R (Koefisien Korelasi) akan mempunyai nilai 0.998 ^a atau	Indikator Variabel, Objek	Menggunakan variabel bebas

Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sutojayan Kabupaten Blitar. Eko Adi Susilo (2015)	99 % berarti menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara variabel Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sutojayan Kabupaten Blitar.	penelitian, lokasi, dan waktu penelitian	yaitu disiplin kerja Menggunakan variabel terikat yaitu efektivitas kerja
---	---	--	---

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja secara signifikan
2. Diduga ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja secara signifikan
3. Diduga ada pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Singarimbun (2006), Penelitian survei adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan yang bersifat sebab akibat karena variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja (Y).

Operasional Variabel

Menurut Tulip (2019: 27) Operasional Variabel adalah proses menjelesakan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Operasional variabel berisi uraian singkat dari masing-masing variabel yang diteliti atau yang terdapat pada desain penelitian. Adapun operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X_1)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat/pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman	Likert

	Hasibuan, 2005	7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	
2	Pengawasan (X ₂) Handoko, 2009	1. Penetapan Standar Pelaksanaan atau Perencanaan 2. Pengukuran Kerja 3. Penilaian Kinerja 4. Tindakan Koreksi	Likert
3	Efektivitas Kerja (Y) Hasibuan, 2003	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu	Likert

Sumber : Data Diolah

Populasi

Menurut Sugiyono (2007: 72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 133) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dimana pada penelitian ini diambil berjumlah 30 orang yang akan dijadikan sampel.

Unit Analisis

Menurut Tulip (2019: 10) Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya. Pada bagian ini diuraikan lokasi instansi yang menjadi objek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JNE Palembang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah data primer yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti dan data sekunder yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. JNE Palembang yang beralamat di Jalan mayor ruslan no 4D Palembang.

Teknik Analisis Data

Analisis Korelasi

Menurut sugiyono (2015:183), analisis korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel (X) terhadap variabel (Y) yang dihasilkan. Dari hasil perhitungan tersebut akan terlihat adanya hubungan antara dua variabel yang erat dimana disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Rumus Korelasi Product Moment:

$$r_{x_1y} = \frac{\sum x_1y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{x_1y} : korelasi X₁ dan Y

$\sum xy$: jumlah X dan Y

$\sum x^2$: jumlah X²

$\sum y^2$: jumlah Y²

$$r_{x_2y} = \frac{\sum x_2y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

rx_2y : korelasi X_2 dan Y

Σxy : jumlah X dan Y

Σr^2 : jumlah X^2

rx_y : jumlah Y^2

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2 r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

Keterangan :

$ry_{X_1X_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ry_{x_1} : korelasi product moment antara X_1 dengan Y

ry_{x_2} : korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$: korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Rancangan Uji Hipotesis

1. Hipotesis nol : tidak ada hubungan dengan X_1 dengan Y
Hipotesis alternative: terdapat hubungan antara X_1 dengan Y
Ho: $\rho = 0$ (berarti tidak ada hubungan)
Ha: $\rho \neq 0$ (berarti ada hubungan)
2. Hipotesis nol : tidak ada hubungan antara X_2 dengan Y
Hipotesis alternative : terdapat hubungan antara X_2 dengan Y
Ho: $\rho = 0$ (berarti tidak ada hubungan)
Ha: $\rho \neq 0$ (berarti ada hubungan)
3. Hipotesis nol : tidak ada hubungan X_1X_2 dengan Y
Hipotesis alternative : terdapat hubungan antara X_1X_2 dengan Y
Ho: $\rho = 0$ (berarti tidak ada hubungan)
Ha: $\rho \neq 0$ (berarti ada hubungan)

Untuk menentukan apakah diterima atau ditolak digunakan uji hipotesis uji T. Uji T digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan hipotesis diterima atau tidak maka

Ha : apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ho ditolak dan ha diterima

Ho : apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

uji F

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{1 - \frac{1 - R^2}{(N - K - 1)}}$$

Dimana

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independent

N = jumlah anggota sample

Dengan ketentuan : - apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ha diterima Ho ditolak

- apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ha ditolak Ho diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
A	Jenis Kelamin		
	1. Laki – laki	13	43,3
	2. Perempuan	17	56,7
	Total	30	100

B	Usia		
	1. < 30 Tahun	21	70%
	2. 31 - 40 Tahun	8	26,7%
	3. > 40 Tahun	1	3,3%
	Total	30	100
C	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA/SMK/MA	5	16,7%
	2. S1	25	83,3%
	Total	30	100
D	Lamanya Masa Kerja		
	1. 1 - 5 Tahun	20	66,7%
	2. 6 - 10 Tahun	8	26,7%
	3. > 10 Tahun	2	6,6%
	Total	30	100

Sumber: Data diolah

Pengujian Hipotesis

Korelasi Product Moment

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja. Berikut ini tabel penolong untuk menghitung persamaan korelasi Disiplin Kerja (X_1) Terhadap efektivitas kerja (Y).

Tabel 4
Tabel Penolong Untuk Menghitung Persamaan Korelasi Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

No	X_1	Y	$X_1 - \bar{x}$ (x_1)	$Y - \bar{y}$ (y)	X_1^2	Y^2	xy
1	34	23	-2.3	0.4	5.29	0.16	-0.92
2	40	25	3.7	2.4	13.69	5.76	8.88
3	37	25	0.7	2.4	0.49	5.76	1.68
4	36	23	-0.3	0.4	0.09	0.16	-0.12
5	35	20	-1.3	-2.6	1.69	6.76	3.38
6	37	24	0.7	1.4	0.49	1.96	0.98
7	34	25	-2.3	2.4	5.29	5.76	-5.52
8	33	24	-3.3	1.4	10.89	1.96	-4.62
9	36	20	-0.3	-2.6	0.09	6.76	0.78
10	40	25	3.7	2.4	13.69	5.76	8.88
11	37	25	0.7	2.4	0.49	5.76	1.68
12	32	18	-4.3	-4.6	18.49	21.16	19.78
13	32	19	-4.3	-3.6	18.49	12.96	15.48
14	36	20	-0.3	-2.6	0.09	6.76	0.78
15	37	22	0.7	-0.6	0.49	0.36	-0.42
16	35	20	-1.3	-2.6	1.69	6.76	3.38
17	37	25	0.7	2.4	0.49	5.76	1.68
18	36	20	-0.3	-2.6	0.09	6.76	0.78
19	38	23	1.7	0.4	2.89	0.16	0.68
20	36	21	-0.3	-1.6	0.09	2.56	0.48
21	38	23	1.7	0.4	2.89	0.16	0.68
22	36	20	-0.3	-2.6	0.09	6.76	0.78
23	39	24	2.7	1.4	7.29	1.96	3.78
24	36	20	-0.3	-2.6	0.09	6.76	0.78
25	37	25	0.7	2.4	0.49	5.76	1.68

26	38	25	1.7	2.4	2.89	5.76	4.08
27	37	25	0.7	2.4	0.49	5.76	1.68
28	38	25	1.7	2.4	2.89	5.76	4.08
29	37	25	0.7	2.4	0.49	5.76	1.68
30	34	20	-2.3	-2.6	5.29	6.76	5.98
Jumlah	1088	679	-1	1	117.9	161	82.9
Rata-Rata	36.3	22.6					

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh:

$$\begin{aligned}\sum x_1 y &= 82,9 \\ \sum X_1^2 &= 117,9 \\ \sum y^2 &= 161\end{aligned}$$

Kemudian angka-angka diatas dimasukkan kedalam rumus yang telah ada seperti dibawah ini:

$$\begin{aligned}R_{x_1 y} &= \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{82,9}{\sqrt{(117,9)(161)}} \\ &= \frac{82,9}{\sqrt{18.981,9}} \\ &= \frac{82,9}{137,7} \\ &= 0,602\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapat bahwa koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dihitung menggunakan rumus product moment sebesar 0,602 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y)

Berikut ini tabel penolong untuk menghitung persamaan korelasi Pengawasan (X_2) Terhadap efektivitas kerja (Y).

Tabel 5
Tabel Penolong Untuk Menghitung Persamaan Korelasi Pengawasan (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

No	X_2	Y	$X_2 - \bar{x}$ (x_2)	$Y - \bar{y}$ (y)	X_2^2	Y^2	xy
1	25	23	2,2	0,4	4,84	0,16	0,88
2	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
3	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
4	23	23	0,2	0,4	0,04	0,16	0,08
5	20	20	-2,8	-2,6	7,84	6,76	7,28
6	24	24	1,2	1,4	1,44	1,96	1,68
7	20	20	-2,8	-2,6	7,84	6,76	7,28
8	20	24	-2,8	1,4	7,84	1,96	-3,92
9	20	20	-2,8	-2,6	7,84	6,76	7,28
10	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
11	20	25	-2,8	2,4	7,84	5,76	-6,72
12	20	18	-2,8	-4,6	7,84	21,16	12,88
13	21	19	-1,8	-3,6	3,24	12,96	6,48
14	23	20	0,2	-2,6	0,04	6,76	-0,52
15	22	22	-0,8	-0,6	0,64	0,36	0,48
16	22	20	-0,8	-2,6	0,64	6,76	2,08
17	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
18	22	20	-0,8	-2,6	0,64	6,76	2,08

19	25	23	2,2	0,4	4,84	0,16	0,88
20	20	21	-2,8	-1,6	7,84	2,56	4,48
21	25	23	2,2	0,4	4,84	0,16	0,88
22	20	20	-2,8	-2,6	7,84	6,76	7,28
23	25	24	2,2	1,4	4,84	1,96	3,08
24	20	20	-2,8	-2,6	7,84	6,76	7,28
25	23	25	0,2	2,4	0,04	5,76	0,48
26	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
27	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
28	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
29	25	25	2,2	2,4	4,84	5,76	5,28
30	25	20	2,2	-2,6	4,84	6,76	-5,72
Jumlah	685	674	1	-4	140,2	162	98,2
Rata-Rata	22,8	22,6					

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh

$$\begin{aligned}\sum x_2 y &= 97,4 \\ \sum x^2 &= 140,2 \\ \sum y^2 &= 162\end{aligned}$$

Kemudian angka-angka diatas dimasukkan ke dalam rumus yang telah ada seperti dibawah ini :

$$\begin{aligned}R_{x_2 y} &= \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{97,4}{\sqrt{(140,2)(162)}} \\ &= \frac{97,4}{\sqrt{22.712,4}} \\ &= \frac{97,4}{150,7} \\ &= 0,646\end{aligned}$$

Dan hasil Variabel Pengawasan (X_2) yang dihitung menggunakan Product Moment yang telah dihitung sebesar 0,646 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel pengawasan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y).

Berikut ini tabel penolong untuk menghitung persamaan korelasi Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) Terhadap efektivitas kerja (Y).

Tabel 6
Tabel Penolong Untuk Menghitung Persamaan Korelasi Disiplin Kerja (X_1)
Dan Pengawasan (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

No	X_1	X_2	$X_1 - X$	$X_2 - X$	X_1^2	X_2^2	$X_1 X_2$
1	34	25	-2,3	2,2	5,29	4,84	-5,06
2	40	25	3,7	2,2	13,69	4,84	8,14
3	37	25	0,7	2,2	0,49	4,84	1,54
4	36	23	-0,3	0,2	0,09	0,04	-0,06
5	35	20	-1,3	-2,8	1,69	7,84	3,64
6	37	24	0,7	1,2	0,49	1,44	0,84
7	34	20	-2,3	-2,8	5,29	7,84	6,44
8	33	20	-3,3	-2,8	10,89	7,84	9,24
9	36	20	-0,3	-2,8	0,09	7,84	0,84
10	40	25	3,7	2,2	13,69	4,84	8,14

11	37	20	0,7	-2,8	0,49	7,84	-1,96
12	32	20	-4,3	-2,8	18,49	7,84	12,04
13	32	21	-4,3	-1,8	18,49	3,24	7,74
14	36	23	-0,3	0,2	0,09	0,04	-0,06
15	37	22	0,7	-0,8	0,49	0,64	-0,56
16	35	22	-1,3	-0,8	1,69	0,64	1,04
17	37	25	0,7	2,2	0,49	4,84	1,54
18	36	22	-0,3	-0,8	0,09	0,64	0,24
19	38	25	1,7	2,2	2,89	4,84	3,74
20	36	20	-0,3	-2,8	0,09	7,84	0,84
21	38	25	1,7	2,2	2,89	4,84	3,74
22	36	20	-0,3	-2,8	0,09	7,84	0,84
23	39	25	2,7	2,2	7,29	4,84	5,94
24	36	20	-0,3	-2,8	0,09	7,84	0,84
25	37	23	0,7	0,2	0,49	0,04	0,14
26	38	25	1,7	2,2	2,89	4,84	3,74
27	37	25	0,7	2,2	0,49	4,84	1,54
28	38	25	1,7	2,2	2,89	4,84	3,74
29	37	25	0,7	2,2	0,49	4,84	1,54
30	34	25	-2,3	2,2	5,29	4,84	-5,06
Jumlah	1088	685	-1	1	117,9	140,2	75,3
Rata-Rata	36,3	22,5					

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh

$$\sum X_1^2 = 117,9$$

$$\sum X_2^2 = 140,2$$

$$\sum X_1 X_2 = 75,3$$

Kemudian angka-angka diatas dimasukkan kedalam rumus yang telah ada seperti dibawah ini :

$$\begin{aligned}
 r_{X_1 X_2} &= \frac{\sum X_1 X_2}{\sqrt{(\sum X_1)(\sum X_2)}} \\
 &= \frac{75,3}{\sqrt{(117,9)(140,2)}} \\
 &= \frac{75,3}{\sqrt{16.529,58}} \\
 &= \frac{75,3}{128,6} \\
 &= 0,586
 \end{aligned}$$

Untuk menghitung korelasi berganda antara disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) digunakan data-data sebagai berikut :

$$r_{Y X_1} = 0,602$$

$$r_{Y X_2} = 0,646$$

$$r_{X_1 X_2} = 0,586$$

$$r^2_{Y X_1} = (0,602)^2 = 0,362$$

$$r^2_{Y X_2} = (0,646)^2 = 0,417$$

$$r^2_{X_1 X_2} = (0,586)^2 = 0,343$$

$$\begin{aligned}
 r_{Y X_1 X_2} &= \sqrt{\frac{r^2_{Y X_1} + r^2_{Y X_2} - 2 r_{Y X_1} r_{Y X_2} r_{X_1 X_2}}{1 - r^2_{X_1 X_2}}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,362 + 0,417 - 2 (0,602)(0,646)(0,586)}{1 - 0,343}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{\frac{0,779 - 0,455}{0,657}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,324}{0,657}} \\
 &= \sqrt{0,493} \\
 &= 0,702
 \end{aligned}$$

Dan hasil perhitungan korelasi berganda yang digunakan untuk menghitung pengaruh kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap Variabel terikat efektivitas kerja (Y) sebesar 0,702. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap Variabel terikat efektivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Untuk melihat berapa besar persentase pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) dapat diketahui dengan menghitung koefisien determinasi (uji R) dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r^2) kali 100% yaitu:

$$\begin{aligned}
 R &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,602)^2 \times 100\% \\
 &= 0,346 \times 100\% \\
 &= 36,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 36,2%. Artinya Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh sebesar 36,2% terhadap efektivitas kerja (Y) sehingga 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk melihat berapa besar persentase pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) dapat diketahui dengan menghitung koefisien determinasi (uji R) dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r^2) kali 100% yaitu:

$$\begin{aligned}
 R &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,646)^2 \times 100\% \\
 &= 0,417 \times 100\% \\
 &= 41,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 41,7%. Artinya Variabel Pengawasan (X_2) berpengaruh sebesar 41,7% terhadap efektivitas kerja (Y) sehingga 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y).

$$\begin{aligned}
 R &= (r_{yx_1x_2})^2 \times 100\% \\
 R &= (0,702)^2 \times 100\% \\
 R &= 0,493 \times 100\% \\
 R &= 49,3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 49,3% artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) sisanya 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja dan pengawasan dengan variabel terikat (dependen) yaitu efektivitas kerja.

1. Uji t hubungan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 T \text{ hitung} &= \frac{r \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,602 \sqrt{30-3}}{\sqrt{1-(0,602)^2}} \\
 &= \frac{0,602 \sqrt{27}}{\sqrt{1-0,362}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,602 \times 5,2}{\sqrt{0,638}} \\
 &= \frac{0,602 \times 5,2}{0,799} \\
 &= \frac{3,130}{0,799} \\
 &= 3,92
 \end{aligned}$$

Untuk membuktikan hipotesis pertama dapat dijelaskan menggunakan uji t, yakni:

Ho : variabel disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Ha : variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Kriteria Pengujian :

Ho : apabila t hitung < t tabel maka ho diterima dan ha ditolak

Ha : apabila t hitung > t tabel maka ho ditolak dan ha diterima

Dari hasil uji t diatas di dapat t hitung sebesar 3,92 sedangkan t tabel 2,042 maka sesuai dengan kriteria pengujian apabila t hitung 3,92 > t tabel 2,042 maka ho ditolak dan ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

2. Uji t hubungan antara variabel pengawasan (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 T \text{ hitung} &= \frac{r \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,646 \sqrt{30-3}}{\sqrt{1-(0,646)^2}} \\
 &= \frac{0,646 \sqrt{27}}{\sqrt{1-0,417}} \\
 &= \frac{0,602 \times 5,2}{\sqrt{0,538}} \\
 &= \frac{3,130}{0,733} \\
 &= 4,270
 \end{aligned}$$

Untuk membuktikan hipotesis kedua dapat dijelaskan menggunakan uji t, yakni

Ho : variabel pengawasan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Ha : variabel pengawasan secara parsial memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Kriteria Pengujian :

Ho : apabila t hitung < t tabel maka ho diterima dan ha ditolak

Ha : apabila t hitung > t tabel maka ho ditolak dan ha diterima

Dari hasil uji t diatas di dapat t hitung sebesar 4,270 sedangkan t tabel 2,042 maka sesuai dengan kriteria pengujian apabila t hitung 4,270 > t tabel 2,042 maka ho ditolak dan ha diterima. Artinya variabel pengawasan secara parsial memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

3. Uji t hubungan antara variabel disiplin kerja (X₁) dan pengawasan (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 T \text{ hitung} &= \frac{r \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,702 \sqrt{30-3}}{\sqrt{1-(0,702)^2}} \\
 &= \frac{0,702 \sqrt{27}}{\sqrt{1-0,493}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,702 \times 5,2}{\sqrt{0,507}} \\
 &= \frac{0,702 \times 5,2}{0,712} \\
 &= \frac{3,650}{0,712} \\
 &= 5,126
 \end{aligned}$$

Untuk membuktikan hipotesis ketiga dapat dijelaskan menggunakan uji t, yakni

Ho : variabel disiplin kerja dan pengawasan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Ha : variabel disiplin kerja dan pengawasan secara parsial memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Kriteria Pengujian :

Ho : apabila t hitung < t tabel maka ho diterima dan ha ditolak

Ha : apabila t hitung > t tabel maka ho ditolak dan ha diterima

Dari hasil uji t diatas di dapat t hitung sebesar 5,126 sedangkan t tabel 2,042 maka sesuai dengan kriteria pengujian apabila t hitung 5,126 > t tabel 2,042 maka ho ditolak dan ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja dan pengawasan secara parsial memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau tidak maka akan dilakukan uji F dengan memasukkan nilai-nilai yang akan diuji kedalam pengujian statistik dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 Fh &= \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)} \\
 &= \frac{0,702^2/3}{1-0,702^2/(30-3-1)} \\
 &= \frac{0,493/3}{(1-0,493)/(26)} \\
 &= \frac{0,164}{0,507/26} \\
 &= \frac{0,164}{0,0195} \\
 &= 8,41
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 8,41 dan berdasarkan Lampiran VI F_{tabel} sebesar 2,98 sesuai dengan hipotesis pada bab sebelumnya yakni apabila: $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ha diterima Ho ditolak dan apabila: $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ha ditolak Ho diterima.

Jadi kesimpulannya, karena 8,41 > 2,98 maka Ha diterima Ho ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Efektivitas Kerja karyawan di cabang utama PT. JNE Kota Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh kuat terhadap Efektivitas Kerja (Y). Diketahui bahwa berdasarkan korelasi koefisien sebesar 0,602 artinya terdapat pengaruh yang kuat variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji t disiplin kerja t hitung > t tabel yakni 3,92 > 2,042 artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi disiplin kerja berkontribusi sebesar 36,2% terhadap efektivitas kerja (Y) sehingga 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi juga tingkat Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang dan semakin rendah Disiplin Kerja maka semakin rendah juga tingkat Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang.

Pengaruh Pengawasan (X₂) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh kuat terhadap Efektivitas Kerja. Diketahui bahwa berdasarkan hasil product moment sebesar 0,646 dan berdasarkan tingkat koefisien kategori kuat artinya Pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap

efektivitas kerja karyawan. Dan berdasarkan hasil uji t sebesar $4,270 > 2,042$ artinya variabel pengawasan terdapat pengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan. Dan hasil koefisien determinasi pengawasan memiliki pengaruh sebesar 41,7% terhadap efektivitas kerja (Y) sehingga 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Pengawasan maka semakin tinggi juga tingkat Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang dan semakin rendah Pengawasan maka semakin rendah juga tingkat Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Pengawasan (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian uji F karena $8,41 > 2,98$ maka H_a diterima H_o ditolak. Dan berdasarkan hasil uji t yakni $5,126 > 2,042$ Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja dan Pengawasan maka semakin tinggi juga tingkat Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang, dan semakin rendah Disiplin Kerja dan Pengawasan maka semakin rendah juga tingkat Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t , t hitung lebih besar dari t tabel yakni $3,92 > 2,042$ dan hasil korelasi Product Moment pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai sebesar 0,602.
2. Pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t , t hitung $> t$ tabel yakni $4,270 > 2,042$ dan hasil Korelasi Product Moment pada variabel Pengawasan dengan nilai sebesar 0,646.
3. Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan di Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang.. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji t yakni t hitung sebesar 5,120 lebih besar dari t tabel 2,042 dan Uji F yaitu F hitung sebesar 8,41 lebih besar dari F tabel 2.98.

Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Atasan Kantor Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang, diharapkan dapat selalu mengontrol dan membandingkan antara pelaksana pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir dengan cara menentukan standar pelaksana dan tujuan perencanaan lembaga/instansi agar penyimpangan yang terjadi bisa diatasi. Disiplin kerja karyawan juga harus diperhatikan agar kualitas kinerja dan efektivitas kerja bertambah baik dan semua pekerjaan tidak akan terhambat.
2. Atasan Kantor Cabang Utama PT. JNE Kota Palembang, diharapkan untuk meningkatkan kualitas pengawasan kepada karyawan dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Bangsawan, Arubina. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 14-27. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/7/7>
- Ghozali, Zein. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPBJJ-UT Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 111 - 127. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- Gie, The Liang. (2001). *Unsur-Unsur Administrasi Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2005. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrich, Mahdi. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 28 – 47. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/24/24>
- Lubis, Ibrahim. 2005. *Pengawasan dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mawarni, Indah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang)*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 45 - 55, Juli-Desember 2017. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/5/5Moekijat>. 2005. *Manajemen Kekaryawanan Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Alumni: Bandung.
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutandi, Sri. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>
- Sutarto, 2008. *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Tulip, Aras. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 1 - 13, Januari-Juni 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/16/16>
- _____. dan Zein Ghozali, 2019, *Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi*, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.