
**PENGARUH DISIPLIN KERJA , KOMUNIKASI DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BERKAH SEKAWAN ABADI
(FIT BSA) TULUNGAGUNG**

Nur Khozin

¹Prodi Manajemen, UNISKA Kediri, nur.khozin8342@gmail.com

Abstract

This research discusses the influence of work discipline, communication and work supervision on employee performance at PT Berkah Sekawan Abadi (Fit Bsa) Tulungagung. The method used in this research is quantitative. The population in this study were all employees of PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung, totaling 34 employees. The sampling technique used is Census Sampling. Data analysis in this research uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression. Work discipline variables influence employee performance variables at PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) with a significance value of $0.006 < 0.05$. Work communication variables influence employee performance variables at PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) with a significance value of $0.006 < 0.05$. Work supervision influences employee performance variables at PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) with a significance value of $0.017 < 0.05$. Communication discipline and work supervision have a simultaneous effect on employee performance at PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung with a significant value of $0.046 < 0.05$.

Keywords: *Work Discipline, Work Communication, Work Supervision, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja , Komunikasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berkah Sekawan Abadi (Fit Bsa) Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung yang berjumlah 34 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Sensus*. Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi

Linier Berganda, Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Variabel komunikasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Disiplin komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan.

DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v2i2.6120>
Sejarah Artikel : Artikel diterima (8 Juni); direvisi (29 Juni); disetujui (3 July)
Email Co-Author : nur.khozin8342@gmail.com

Pendahuluan

Sebuah pertumbuhan perusahaan bisa meningkat bukan hanya dilihat dari tingkat laba saja yang dihasilkan, tetapi juga berhasil mengelola sumberdaya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal sangat penting karena perusahaan harus menyatukan tujuan perusahaan. Keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan bisa meningkat bukan hanya dilihat dari laba saja yang dihasilkan, tetapi juga keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang baik. Dalam peningkatan kualitas SDM, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka dengan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sulistyowati (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka, berpikir, dan merencanakan. Sumber daya manusia adalah masalah yang dianggap penting oleh perusahaan. Salah satunya faktor permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah disiplin kerja pada karyawan. Sepertihalnya pada PT Berkah Sekawan Abadi yang bergerak di bidang direct selling home appliances (peralatan rumah tangga) dan berdiri sejak 2013 dilihat dari fenomena yang terjadi ditemukan karyawan yang bekerja tidak bisa datang tepat waktu banyak karyawan yang sering tidak masuk bekerja, pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Banyak karyawan yang tidak disiplin dalam absensi kerja, tidak hanya itu beberapa karyawan juga sering datang terlambat, tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Diantara faktor lain yang berpengaruh pada kinerja adalah komunikasi kerja, karyawan pada PT Berkah Sekawan Abadi Tulungagung yang memang memiliki komunikasi kerja yang kurang, kinerja karyawan terkait erat dengan komunikasi karena komunikasi sangat penting untuk kegiatan yang ada. Komunikasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka. Penulis menemukan beberapa fenomena kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan karyawan, masih sering terjadi salah paham antara karyawan mengenai masukan-masukan yang diberikan oleh pimpinan. Ini menandakan bahwa komunikasi belum berjalan dengan lancar didalam perusahaan ini sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengawasan kerja juga merupakan komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengawasan kerja dilakukan bukan untuk mencari kesalahan karyawan melainkan untuk mendidik kearah kerja yang lebih baik dan menjauhkan dari kemungkinan adanya penyelewengan. Pengawasan dilakukan terhadap orang-orang, barang-barang dan tindakan-tindakan, karena pada

dasarnya dibutuhkan sistem pengawasan yang efisien dan efektif sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja dan perkembangan yang positif terhadap perusahaan, terjadinya penyimpangan menyebabkan menurunnya kinerja. Fenomena yang terjadi pada PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung pengawasan dilakukan secara tertutup jadi karyawan tidak tahu komponen apa serta penilaian apa saja yang diambil perusahaan yang diambil perusahaan itu sehingga tidak ada sifat keterbukaan antara pihak pengawas dan karyawan. Pengawasan yang baik juga berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas , maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi kerja dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mencapai teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksi, dan meramalkan hasilnya. Metode survei yaitu cara penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan komunikasi kerja (X2) dan pengawasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Obyek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, komunikasi kerja, pengawasan dan kinerja karyawan. Subyek penelitian adalah karyawan PT Berkah Sekawan Abadi Tulungagung .

Hasil dan Pembahasan

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai berikut.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

| Variabel | Item | Nilai Korelasi | Signifikansi | Keterangan |
|-----------------------|------|----------------|--------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0,532 | 0,001 | Valid |
| | X1.2 | 0,532 | 0,001 | Valid |
| | X1.3 | 0,654 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,490 | 0,003 | Valid |
| | X1.6 | 0,660 | 0,000 | Valid |
| | X1.7 | 0,459 | 0,006 | Valid |
| | X1.8 | 0,733 | 0,000 | Valid |
| Komunikasi Kerja (X2) | X2.1 | 0,681 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,680 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,465 | 0,006 | Valid |
| | X2.4 | 0,418 | 0,014 | Valid |
| | X2.5 | 0,416 | 0,014 | Valid |
| | X2.6 | 0,412 | 0,015 | Valid |
| | X2.7 | 0,787 | 0,000 | Valid |
| | X2.8 | 0,681 | 0,000 | Valid |
| Pengawasan Kerja (X3) | X3.1 | 0,478 | 0,004 | Valid |
| | X3.2 | 0,500 | 0,003 | Valid |
| | X3.3 | 0,423 | 0,013 | Valid |
| | X3.4 | 0,548 | 0,001 | Valid |
| | X3.5 | 0,575 | 0,000 | Valid |
| | X3.6 | 0,429 | 0,011 | Valid |
| | X3.7 | 0,626 | 0,000 | Valid |
| | X3.8 | 0,749 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,489 | 0,003 | Valid |
| | Y2 | 0,621 | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0,593 | 0,000 | Valid |
| | Y4 | 0,630 | 0,000 | Valid |
| | Y5 | 0,582 | 0,000 | Valid |
| | Y6 | 0,495 | 0,003 | Valid |
| | Y7 | 0,649 | 0,000 | Valid |
| | Y8 | 0,521 | 0,002 | Valid |
| | Y9 | 0,470 | 0,005 | Valid |
| | Y10 | 0,478 | 0,004 | Valid |

(Sumber: Data diolah 2024)

Dari hasil uji validitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel berdistribusi normal menunjukkan bahwa semua item dalam penelitian ini terbukti valid berdasarkan uji validitas. Hal ini ditandai dengan nilai korelasi Pearson yang signifikan, di mana nilai Signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|------------------|----------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,709 | 0,60 | Reliabel |
| Kounikasi Kerja (X2) | 0,774 | 0,60 | Reliabel |
| Pengawasan Kerja (X3) | 0,659 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,746 | 0,60 | Reliabel |

(Sumber: Data diolah 2024)

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel tersebut dianggap dapat reliabel atau layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil uji Relialibitas di atas diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Sig 0,709 untuk variabel Komunikasi Kerja (X2) memiliki nilai Sig 0,774 untuk variabel Pengawasan Kerja (X3) memiliki nilai Sig 0,659 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig 0,746. Untuk hasil dari masing-masing variabel > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel reliabel.

Uji Linieritas

Tabel 3 Uji Linieritas

| Variabel | Nilai Sig | Ketentuan | Keterangan |
|--|-----------|-----------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) – Kinerja Karyawan (Y) | 0,077 | 0,05 | Linear |
| Komunikasi Kerja (X2) – Kinerja Karyawan (Y) | 0,525 | 0,05 | Linear |
| Pengawasan Kerja (X3) – Kinerja Karyawan (Y) | 0,799 | 0,05 | Linear |

(Sumber: Data diolah 2024)

Berdasarkan tabel 3. hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,077, variabel komunikasi kerja (X2) memiliki nilai Signifikansi 0,799, dan variabel pengawasan kerja (X3) memiliki nilai Signifikansi 0,060. Dari data tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X1), komunikasi kerja (X2), dan pengawasan kerja (X3) dengan kinerja kerja (Y) adalah linear.

Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

| No | Nilai Sig | Ketentuan | Keterangan |
|----|-----------|-----------|------------|
| 1 | 0,200 | 0,05 | Linear |

(Sumber: Data diolah 2024)

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau sebaliknya (Ariyanto *et al.*, 2023). Berdasarkan pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang dihasilkan dari model regresi adalah normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermanfaat untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel dependen memengaruhi variabel independen. Hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 25.00 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi(b) |
|-----------------------|----------------------|
| Konstanta | 2.782 |
| X1 (Disiplin Kerja) | 0.383 |
| X2 (Komunikasi Kerja) | 0.252 |
| X3 (Pengawasan Kerja) | 0.315 |

(Sumber : : Data hasil SPSS 25.00, 2024)

Analisis regresi digunakan untuk mendapatkan variabel-variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel Y . Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS didapatkan ringkasan seperti berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,782 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, pengawasan kerja maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,782 dengan asumsi variabel lain konstan
2. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,383. Apabila variabel disiplin kerja (X_1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,383 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Variabel komunikasi kerja (X_2) memiliki nilai koefisien negatif sebesar 0,252. Apabila variabel komunikasi kerja (X_2) naik 1 satuan, maka

produktivitas kerja pegawai akan turun sebesar 0,252 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Variabel pengawasan kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,315. Apabila variabel etos kerja (X3) naik 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai akan naik 0,315 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

| Variabel | t hitung | t tabel 5% | Sig. t | Ket |
|-----------|----------|------------|--------|------|
| a. X1 → Y | 2,042 | 2,958 | 0,000 | Sig. |
| b. X2 → Y | 2,042 | 2,968 | 0,000 | Sig. |
| c. X3 → Y | 2,042 | 2,528 | 0,000 | Sig. |

(Sumber: Data diolah 2025)

Berdasarkan dari tabel 6. diatas dapat dilihat hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikasinya. Maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel $2,042 > 2,958$, sehingga H_a diterima. Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA).
- 2) Variabel komunikasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel $2,042 > 2,968$, sehingga H_a diterima. Secara parsial, variabel komunikasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA).
- 3) Variabel pengawasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel $2,042 > 2,528$, sehingga H_a diterima. Secara parsial, variabel pengawasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA).

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji t / Parsial

| Hipotesis | Nilai F | Sig. | Keputusan |
|---------------------------------|---------|-------|-----------|
| H0 : variabel Independent tidak | 38,619 | 0,000 | Tolak H0 |

(Sumber: Data diolah 2024)

Dari tabel 7. terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 38,619, yang lebih besar dari F tabel 2,755. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari variabel disiplin kerja,

komunikasi, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA).

Simpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung", dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung perusahaan akan terus meningkatkan kedisiplinan para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga lebih maksimal
- 2) Berdasarkan variabel komunikasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung. Diharapkan perusahaan terus menjalankan komunikasi kerja yang baik dan positif kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih maksimal.
- 3) Berdasarkan variabel pengawasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung. Diharapkan perusahaan tetap memperhatikan pengawasan kerja karyawan agar dapat lebih maksimal.
- 4.) Secara bersama-sama, variabel disiplin kerja, komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sekawan Abadi (FIT BSA) Tulungagung,1) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai $\text{Sig } 0,046 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arifin, A. R. R., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3(1), 18–23.
- Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- Darmawan, Deni. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Febri Anshori, M., & Heryenzus. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja,