



Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Service System (ISS) Indonesia Area Pondok Indah Mall 3

Rio Yulianto Kurniawan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Henni Marlinah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

rioyulianto652@gmail.com, dosen02493@unpam.ac.id

Abstrak This study aims to determine and analyze the effect of supervision and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at PT ISS Indonesia, Pondok Indah Mall 3 Area. The research employs a quantitative method with an associative approach. The population of this study consists of all employees of PT ISS Indonesia, Pondok Indah Mall 3 Area, totaling 100 employees. The sampling technique uses the Slovin formula, resulting in a sample of 80 respondents. Data collection was conducted through observation and questionnaire distribution. The data were then analyzed using instrument testing, descriptive statistics, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The results indicate that supervision has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 21.862 + 0.551X_1$, a correlation coefficient of 0.746, and a coefficient of determination of 0.557 or 55.7%. The t-test result shows that $t_{\text{calculated}}$ (11.250) is greater than t_{table} , indicating that the hypothesis is accepted. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 16.053 + 0.904X_2$, a correlation coefficient of 0.746, and a coefficient of determination of 0.787. The t-test result shows that $t_{\text{calculated}}$ (9.907) is greater than t_{table} , indicating that the hypothesis is accepted. Simultaneously, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 15.841 + 0.148X_1 + 0.697X_2$, a correlation coefficient of 0.787, and a coefficient of determination of 55.7%, while the remaining 44.3% is influenced by other factors. The F-test result shows that $F_{\text{calculated}}$ (64.508) is greater than F_{table} , leading to the conclusion that supervision and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT ISS Indonesia, Pondok Indah Mall 3 Area

Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT. ISS Indonesia Area Pondok Indah Mall 3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Area Pondok Indah Mall 3 yang berjumlah 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,862 + 0,551X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,746, dan koefisien determinasi sebesar 0,557 atau 55,7%, serta nilai t hitung $11,250 > t$ tabel, sehingga hipotesis diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,053 + 0,904X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,746, dan koefisien determinasi sebesar 0,787, serta nilai t hitung $9,907 > t$ tabel, sehingga hipotesis diterima. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,841 + 0,148X_1 + 0,697X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,787, dan koefisien determinasi sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F menunjukkan nilai F hitung $64,508 > F$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Pondok Indah Mall 3.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. International Service System (ISS) Indonesia, sebagai Perusahaan yang bergerak dibidang *facility services* dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan tersebar diberbagai wilayah salah satunya Pondok Indah Mall 3 .Untuk itu, manajemen perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan kondusif dan mendukung produktivitas, serta menerapkan sistem kedisiplinan yang adil dan tegas agar kinerja tetap optimal. Namun dalam praktiknya ,masih sering dijumpai permasalahan seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, komunikasi internal yang kurang efektif, atau pelanggaran disiplin kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menjadi latar belakang penting bagi peneliti untuk mengkaji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. International Service System (ISS) Indonesia (Pondok Indah Mall 3).

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan Perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik menyangkut segala kondisi kerja yang bisa dilihat dan dirasakan langsung hal tersebut harus sesuai dengan batas dan kapasitas seorang pekerja. Berikut data-datanya :

Tabel 1. 1
Data Kinerja PT. International Service System
(ISS) Indonesia Pondok Indah Mall 3

NO	UNSUR PENELITIAN	2022		2023		2024	
		N	Ket	N	Ket	N	Ket
1.	Tanggung Jawab	85	B	85	B	90	A
2.	Kerjasama	80	B	85	B	90	A
3.	Kedisiplinan	75	B	80	B	95	A
4.	Inisiatif	70	B	85	B	90	A
5.	Komunikasi	75	B	80	B	90	A
6.	Kepemimpinan	70	B	85	B	95	A
7.	Rajin	70	B	85	B	90	A
8.	Kepatuhan	75	B	80	B	90	A
Jumlah		600	B	665	B	730	A
Rata-Rata (%)		75%	B	83,1%	B	91,2%	A

Sumber: PT International Service System (ISS) Indonesia Pondok Indah Mall 3

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. International Service System (ISS) Indonesia Pondok Indah Mall 3, Pada tahun 2022, total nilai kinerja yang diperoleh adalah 600 dengan rata-rata 75%, yang termasuk dalam kategori B (Baik). Meskipun berada pada kategori baik, beberapa unsur seperti inisiatif, kepemimpinan, dan kerajinan masih menunjukkan nilai relatif lebih rendah dibandingkan unsur lainnya, sehingga masih diperlukan upaya peningkatan kinerja. Selanjutnya pada tahun 2023, kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan total nilai mencapai 665 dan rata-rata 83,1%, yang tetap berada pada kategori B (Baik). Hampir seluruh unsur penelitian menunjukkan kenaikan nilai dibandingkan tahun sebelumnya, terutama pada aspek kerjasama, inisiatif, kepemimpinan, dan rajin. Pada tahun 2024, peningkatan kinerja terlihat semakin signifikan. Total nilai kinerja mencapai 730 dengan rata-rata 91,2%, yang termasuk dalam kategori A (Sangat Baik). Seluruh unsur penelitian mengalami peningkatan nilai dan berada pada kategori sangat baik. Secara keseluruhan, data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. International Service System (ISS) Indonesia Pondok Indah Mall 3 mengalami peningkatan yang positif dan berkelanjutan dari tahun ke tahun. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa kebijakan manajemen, sistem pengawasan, serta pembinaan sumber daya manusia yang diterapkan telah berjalan secara efektif dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan

Tabel 1. 2
Data Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR DISIPLIN KERJA	2022	2023	2024	TOTAL
1	Tujuan dan Kemampuan	75	82	92	249
2	Teladan Pemimpin	70	80	95	245
3	Balas Jasa	72	83	90	245
4	Keadilan	74	82	93	249
5	Waskat (Pengawasan Melekat)	73	85	94	252
6	Sanksi Hukuman	76	84	95	255
7	Ketegasan	75	86	96	257
Jumlah		515	582	655	1.752
Rata-Rata		73,6%	83,1%	83,1%	250,29%

Data diolah oleh Penulis.

Pada tahun 2022, jumlah skor disiplin kerja mencapai 515 dengan rata-rata 73,6%, yang termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja telah berjalan, namun masih memerlukan peningkatan, khususnya pada indikator teladan pemimpin dan balas jasa yang memiliki nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Pada tahun 2023, terjadi peningkatan disiplin kerja yang cukup signifikan dengan total skor sebesar 582 dan rata-rata 83,1%, yang tetap berada pada kategori Baik. Hampir seluruh indikator mengalami peningkatan, terutama pada indikator waskat dan ketegasan, yang mencerminkan semakin efektifnya pengawasan serta konsistensi pimpinan dalam menegakkan aturan kerja.

Tabel 1. 3
Data Pengawasan Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Kondisi Ideal	Realita dilapangan
1	Kebersihan Lingkungan	Terjaga baik	Terjaga (dibersihkan rutin)
2	Suara/Kebisingan	Lingkungan kerja tenang dengan tingkat kebisingan di bawah ambang batas normal.	Area basement dan loading dock cukup bising saat jam operasional atau bongkar muat.
3	Intensitas Cahaya (Lux)	300 – 500 lux (untuk area kerja umum).	280 lux (kurang pencahayaan)
4	Penerangan	Penerangan cukup dan merata di semua area kerja sesuai standar keselamatan kerja.	Beberapa area service dan gudang memiliki pencahayaan yang kurang optimal.
5	Sirkulasi udara	Aliran udara lancar, ventilasi memadai, dan suhu kerja tetap nyaman.	Di beberapa area tertutup (basement dan ruang penyimpanan), sirkulasi udara kurang baik.
6	Bau/Polusi Udara	Tidak berbau menyengat	Ada bau dari food court dan Polusi udara dari asap kenalpot kendaraan.

Sumber PT.ISS Indonesia Pondok Indah Mall 3

Dari hasil pengawasan yang ditampilkan pada tabel, perusahaan dapat menilai efektivitas pengawasan yang telah dilakukan serta mengidentifikasi area yang masih perlu ditingkatkan. Misalnya, jika terdapat aspek dengan skor rendah seperti “sirkulasi udara” atau “kebisingan” maka pihak manajemen dapat merancang tindakan perbaikan seperti menambah ventilasi, memperbaiki sistem pendingin, atau melakukan perawatan alat. Indikator hubungan kerja mencerminkan sejauh mana interaksi antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik. Ketika hubungan kerja tidak berjalan optimal, komunikasi antar karyawan menjadi tidak efektif

KAJIAN TEORI

Pengawasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Pengawasan adalah kegiatan manajer untuk memastikan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan instruksi yang telah ditetapkan. Pengawasan bisa diuraikan sebagai proses dalam memberikan jaminan bahwa sejumlah tujuan yang ditetapkan pada organisasi dalam manajemen bisa terwujud.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Taharudin (2023:33) Salah satu sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disebut disiplin kerja. Aktivitas yang dilakukan oleh pegawai diharapkan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, baik dari segi waktu, biaya, bahan mentah, peralatan, maupun kinerja yang diharapkan. Jika pegawai dapat bekerja sesuai perencanaan, maka pegawai telah melakukan pekerjaan secara disiplin. Pemberian sanksi pendisiplinan hendaknya bersifat mengoreksi, bersifat mendidik dan positif tanpa menjatuhkan pegawai. Efek samping tindakan negatif yaitu ketakutan pada pimpinan, hubungan emosional terganggu, kurang motivasi dan absen meningkat.

Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja mengacu pada pengukuran hasil kerja seseorang. Informasi kinerja digunakan untuk menilai apakah proses kinerja yang dilakukan Perusahaan selama ini telah memenuhi tujuan yang diharapkan. Menurut Moeheriono (2020:95) kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai Tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sebagaimana diprioritaskan oleh rencana strategis organisasi. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2021:67) berpendapat kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan secara menyeluruh karakteristik atau fenomena yang diteliti dengan menggunakan data atau sampel yang terkumpul, menganalisis data, dan menyajikan data dalam bentuk yang dapat dipahami. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2021:29) deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian spesifiknya yang sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2021:16) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif adalah data yang diperoleh dari sampel populasi yang diteliti, yang telah dianalisis menurut metode statistik yang digunakan penelitian deskriptif dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Pengawasan (X1)

Pernyataan	r Hitung	r tabel (5%)	Keputusan
P1	0,848	0.2199	Valid
P2	0,906	0.2199	Valid
P3	0,872	0.2199	Valid
P4	0,889	0.2199	Valid
P5	0,894	0.2199	Valid
P6	0,877	0.2199	Valid
P7	0,840	0.2199	Valid
P8	0,891	0.2199	Valid
P9	0,903	0.2199	Valid
P10	0,830	0.2199	Valid
P11	0,871	0.2199	Valid
P12	0,830	0.2199	Valid
P13	0,824	0.2199	Valid
P14	0,906	0.2199	Valid
P15	0,819	0.2199	Valid
P16	0,896	0.2199	Valid
P17	0,841	0.2199	Valid
P18	0,853	0.2199	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan mulai dari P1 hingga P18 memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,2199). Nilai r hitung berkisar antara 0,819 hingga 0,906, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel Pengawasan (X1).

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Pengawasan (X2)

Pernyataan	r Hitung	r tabel (5%)	Keputusan
P1	0,870	0.2199	Valid
P2	0,897	0.2199	Valid
P3	0,903	0.2199	Valid
P4	0,897	0.2199	Valid
P5	0,901	0.2199	Valid
P6	0,893	0.2199	Valid
P7	0,911	0.2199	Valid
P8	0,856	0.2199	Valid
P9	0,888	0.2199	Valid
P10	0,912	0.2199	Valid
P11	0,908	0.2199	Valid
P12	0,921	0.2199	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari P1 sampai dengan P12 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,2199). Nilai r hitung yang diperoleh berkisar antara 0,856 hingga 0,921, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel Pengawasan (X2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Pengawasan (X2) dinyatakan valid, sehingga instrumen tersebut layak digunakan untuk mengukur variabel Pengawasan (X2) dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis penelitian berikutnya

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r tabel (5%)	Keputusan
P1	0,864	0.2199	Valid
P2	0,895	0.2199	Valid
P3	0,882	0.2199	Valid
P4	0,840	0.2199	Valid
P5	0,689	0.2199	Valid
P6	0,931	0.2199	Valid
P7	0,897	0.2199	Valid
P8	0,878	0.2199	Valid
P9	0,888	0.2199	Valid
P10	0,886	0.2199	Valid
P11	0,848	0.2199	Valid
P12	0,865	0.2199	Valid
P13	0,885	0.2199	Valid
P14	0,913	0.2199	Valid
P15	0,903	0.2199	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mulai dari P1 sampai dengan P15 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,2199). Nilai r hitung yang diperoleh berkisar antara 0,689 hingga 0,931, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat hingga sangat kuat antara masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.981	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.978	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.977	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan standar nilai minimal sebesar 0,60. Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel penelitian berada di atas standar yang ditetapkan. Variabel Pengawasan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,981, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,978, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,977. Nilai-nilai tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	7.76266329
	Absolute	.187
Most Extreme Differences	Positive	.187
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data (khususnya residual dari model regresi) berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap Unstandardized Residual dengan jumlah sampel (N) sebanyak 80 responden

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021: 157) Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variabel independen

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Tolerance	VIF
	(Constant)	15.841	4.135				3.831	.000
1 Pengawasan	.148	.119	.200	1.246	.216	-.088	.188	5.321
disiplin kerja	.697	.185	.606	3.771	.000	.329	.188	5.321

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung multikolinieritas, karena dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi dan mengganggu interpretasi hasil analisis. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,188 dan nilai VIF sebesar 5,321.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.617	7.86283	2.273
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung autokorelasi, terutama pada data runtut waktu (time series). Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Durbin–Watson (DW) test. Nilai Durbin–Watson sebesar 2,273 berada di sekitar angka 2 dan masih dalam batas yang dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi ini. Dengan demikian, residual pada model regresi bersifat independen satu sama lain. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,626 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,617 memperkuat bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.410	2.788		6.961	.000
	pengawasan	-.114	.080	-.317	-1.429	.157
	disiplin kerja	-.129	.125	-.230	-1.037	.303
a. Dependent Variable: absres						

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas, artinya varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual (absres) terhadap variabel independen

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.841	4.135		3.831	.000
	Pengawasan	.148	.119	.200	1.246	.216
	Disiplin Kerja	.697	.185	.606	3.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) berada pada nilai sebesar 15,841
2. Koefisien regresi pengawasan bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,148 satuan, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Namun, nilai t-hitung sebesar 1,246 dengan tingkat signifikansi 0,216 > 0,05, menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model regresi berganda ini.
3. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,697, dengan asumsi pengawasan tetap. Nilai t-hitung sebesar 3,771 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel, Pengawasan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1 df2 Sig. F Change
1	.791 ^a	.626	.617	7.86283	.626	64.508	2 77 .000

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

Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi berganda antara variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang terlihat diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,791. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan kuat. Artinya, semakin baik pengawasan dan disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.617	7.86283

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

Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Berdasarkan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan antara variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana ditunjukkan pada tabel *Model Summary*. Nilai R sebesar 0,791. Nilai R menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengawasan dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.862	4.125		5.301	.000
1 Pengawasan	.551	.056	.746	9.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Standardized Coefficients (Beta), Nilai Beta sebesar 0,746 menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.053	4.146		3.872	.000
1 Disiplin Kerja	.904	.080	.787	11.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Nilai Signifikansi (Sig.), Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Standardized Coefficients (Beta), Nilai Beta sebesar 0,787 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Tabel 4. 29
Hasil Uji F Simultan Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7976.294	2	3988.147	64.508	.000 ^b
	Residual	4760.456	77	61.824		
	Total	12736.750	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan						

Data primer diolah dengan SPSS 20 (2025)

Berdasarkan hasil uji F tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dapat diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 64,508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis sebelumnya, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 21,862 + 0,551X1$, Dari hasil uji korelasi sederhana sebesar 0,746, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R-square sebesar 0,557 atau 55,7%. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung 9,907 yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.ISS Indonesia Area Pondok Indah Mall 3.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh persamaan $Y = 16,053 + 0,904X1$. Dari hasil uji korelasi sederhana sebesar 0,787 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Dari hasil uji korelasi sederhana sebesar 0,787 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R-square yaitu 0,557 atau 55,7%. Selanjutnya berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 11,250 yang lebih besar dari t tabel 3,872 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.ISS Indonesia Area Pondok Indah Mall 3.
3. Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang didapat adalah $Y = 15,841$, Koefisien regresi pengawasan bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,148 satuan, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Namun, nilai t-hitung sebesar 1,246 dengan tingkat signifikansi 0,216 > 0,05, menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model regresi berganda ini. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,697, Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 64,508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05).

Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.ISS Indonesia Area Pondok Indah Mall 3.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aditama, Roni, A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Handoko, T. . (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, M, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Iskandar, E. (n.d.). *MANAJEMEN DAN MANAJER. MANAJEMEN BISNIS KONSEP MANAJEMEN BISNIS KONSEP DAN STRATEGINYA DAN STRATEGINYA*.
- Pratama, A. (2025). *Manajemen Kinerja*. PT.MEDIA PUSTAKA INDO.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sumual, L, P., D, A., Putri, M, R, S., Y, N., M.Khoiri, Annisa, Nur, N., Febriani, Dewi, P., Scouhten, F. ., Choerudin, A., Janah, S. N., F. J. H, T., Yulianah, N., & T. T., N. (2024). *Ilmu Dasar Manajemen*. CV. Gita Lentera.

JURNAL

- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355–366.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26–39.
- Juwita, K., & Permatayuny, N. R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Akuntabilitas*.
- Marlinah, H., & Douanna, E. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Satriira Solusi Indonesia Jakarta Selatan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3).
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 71–81.
- Pamilangan, M., Marjuni, S., & Karim, A. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja. *Journal of Economy Business Development*, 2(1), 108–112.
- Pratama, A. (2020a). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1–11.
- Pratama, A. (2020b). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146–158.
- Putri, I, Z, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia sebagai langkah strategis pengelolaan dalam suatu organisasi*. (pp. 89–95). MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan.
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh pengawasan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 38–48.
- Saputra, A. (2020). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

- Pt Centric Powerindo di kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 10, 127–136.
- Siregar, Y. H. (2021). *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan)*.
- Sunuharyo, R. D. T., & B, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Pertamina (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Tamamatunisa, I., Hajar, S., & Hidayat, E. W. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Jakarta Utara. *Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif*, 22(2), 172–181.
- Utama, A. D. F., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sierad Produce, TBK. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 54–58.