

Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Swalayan 21 Kota Metro

Deny Edy Widodo¹, Sri Retnaning Rahayu², Meila Efriyana³
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 54 karyawan yang terdaftar di PB Swalayan 21 Kota Metro, hanya 48 sampel yang digunakan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang digunakan adalah data sekunder pembagian kuesioner berupa daftar pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji analisis regresi linier berganda dan di uji menggunakan program *statistica packages for the social science* (SPSS) versi 21. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This research aims to analyze the influence of Work Ability, Work Discipline and Supervision on employee performance. This type of research is quantitative research with a population of 54 employees registered at PB Swalayan 21 Metro City, only 48 samples used that fit the predetermined criteria. The data used is secondary data from the distribution of questionnaires in the form of a list of questions with several alternative answers for respondents. The statistical test used to test the hypothesis is a multiple linear regression analysis test and tested using the statistics packages for the social science (SPSS) version 21 program. Based on the results of the statistical test, it shows that Work Ability, Work Discipline, Supervision have a positive and significant influence on performance. employee.

Keywords: Work Ability, Work Discipline, Supervision, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Cara lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan kedisiplinan dalam suatu perusahaan kedisiplinan adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan atau instansi. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. Karyawan yang disiplin adalah karyawan yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis secara sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab

seorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Disiplin kerja karyawan bisa dilihat dari beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladanan Pimpinan, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Pelaksanaan pengawasan juga penting, artinya bagi organisasi maupun insatansi maupun swasta, karena dengan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan maka akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan pelaksanaan pengawasan yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Pengertian pengawasan adalah proses dalam menetapkan untuk kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Dari definisi tersebut pengawasan dapat diartikan merupakan suatu penetapan standar kinerja dan tindakan yang dapat dilakukan merupakan suatu penetapan standar kinerja dan tindakan yang dapat dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah dengan membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan target yang sudah disusun (Suwanto : 2020). Maka dari itu standar kinerja ini sangat diperlukan agar tidak ada penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan. Pengawasan karyawan bisa dilihat dari beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu Menentukan Ukuran pelaksanaan, Memberikan penilaian, Memberikan korektif. PB Swalayan Kota Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

Table 1. Standar Nilai Kinerja Karyawan PB. Swalayan Kota Metro Pada Tahun 2019 - 2021

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat Baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 Ke Bawah	Kurang

Sumber :Peraturan PB 21 Swalayan Kota Metro, 2021

Tabel 2. Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PB. Swalayan Kota Metro Pada Tahun 2019 - 2021

PERILAKU KERJA	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7	10	70	7
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6	10	60	6
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5	10	75	7,5
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6	10	60	6
HASIL KERJA									
Kualitas kerja	20	85	17	20	70	14	20	70	15
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	15
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	15
JUMLAH	100		78,5	100		68,5	100		71,5

Sumber : PB Swalayan 21 Kota Metro, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro mengalami penurunan dalam dua tahun belakangan ini. Pada tahun 2019 persentase kinerja karyawan adalah 78,5% dengan kategori baik. Ditahun 2020, mengalami penyusutan terhadap kinerja karyawan 68,5% dengan kategori cukup. Di tahun 2021 mulai ada peningkatan dengan presentase kinerja karyawan 71,5% dengan katagori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif atau penelitian verifikasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010:97). Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Operasional Variabel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2010:124). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*statistica packages for the social science*).

1. Operasional Variabel

- a. Variabel pengaruh kemampuan kerja (X1)
 - 1) Definisi konseptual : kemampuan kerja adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
 - 2) Definisi operasional : kemampuan kerja adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dengan indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dapat diukur menggunakan skala likert dan diberikan kepada karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.
- b. Variabel disiplin kerja (X2)
 - 1) Definisi konseptual : disiplin kerja kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang diimplementasikan dalam tujuh kognisi yaitu tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan manusia.
 - 2) Definisi operasional : disiplin kerja kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang diimplementasikan dalam tujuh kognisi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadlian, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan maunisia yang dapat diukur menggunakan skala likert dan diberikan kepada karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.
- c. Variabel Pengawasan (X3)
 - 1) Definisi konseptual : pengawasan adalah kegiatan mengamati, menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara

struktural yang dilakukan secara kontinu dan keseimbangan dengan indikator menentukan ukuran pelaksanaan, memberikan penilaian, memberikan korektif.

- 2) Definisi operasional : pengawasan adalah kegiatan mengamati, menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural yang dilakukan secara kontinu dan keseimbangan dengan indikator menentukan ukuran pelaksanaan, memberikan penilaian, memberikan korektif yang dapat diukur menggunakan skala likert dan diberikan kepada karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.
- d. Variabel kinerja (Y)
- 1) Definisi konseptual : Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi yang dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dimiliki setiap individu.
 - 2) Definisi operasional : Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi yang dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dimiliki setiap individu yang dapat diukur menggunakan skala likert dan diberikan kepada karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Pengujian Model Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen (*Kinerja karyawan*)
- X₁ = variabel independen (*kemampuan kerja*)
- X₂ = variabel independen (*disiplin kerja*)
- X₃ = variabel independen (*pengawasan*)
- a = Konstanta (bukti fisik Y bila X=0)
- e = error

b₁, b₂, b_n = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan. Hasil model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 19 Hasil Model Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.185	1.744		4.119	.000
Kemampuan kerja	.949	.074	.871	12.764	.000
Disiplin kerja	.484	.237	.404	2.047	.047
Pengawasan	-.336	.252	-.278	-1.332	.190

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Meila, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 19 maka dapat diuraikan rumus dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.185 + 0,949 x_1 + 0,484 x_2 + 0,336 x_3 + y$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 7.185. Artinya jika tidak dipengaruhi oleh variabel *kemampuan kerja* (X1), *disiplin kerja* (X2), *pengawasan* (X3) maka besarnya *kinerja karyawan* (Y) adalah sebesar 7.185.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,949 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel *kemampuan kerja* (X1) maka *kinerja karyawan* (Y) akan naik sebesar 94,9% diasumsikan variabel tersebut dalam kondisi konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,484 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel *disiplin kerja* (X2) maka *kinerja karyawan* (Y) akan naik sebesar 48,4% diasumsikan variabel tersebut dalam kondisi konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar -0,336 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel *pengawasan* (X3) maka *kinerja karyawan* (Y) akan turun sebesar 33,6% diasumsikan variabel tersebut dalam kondisi konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, telah di ketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel yang terikat. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu variabel *kemampuan kerja* (X1). Hal ini sudah terbukti dengan di dapatkannya nilai koefisien regresinya pada variabel *kemampuan kerja* (X1) yang paling besar dibandingkan variabel *disiplin kerja* (X2), *pengawasan* (X3) yaitu 0,949 *kinerja karyawan* dipengaruhi oleh *kemampuan kerja* pada PB Swalayan 21 Kota Metro

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pelatihan terhadap kinerja karyawan, profesionalisme terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $< \alpha$ (0,05). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Pengujian

penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Berdasarkan table 4.12 diatas dapat diperoleh hasil yaitu :

- a. Variabel kemampuan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (12,764) > t_{tabel} (1,677)$, maka H_a terima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.
- b. Variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,047 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,047) > t_{tabel} (1,677)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PB Swalayan 21 Kota Metro.
- c. Variabel pengawasan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $-0,190 > 0,05$ dan $t_{hitung} (-1,332) < t_{tabel} (1,677)$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PB Swalayan 21 Kota Metro.

d. Uji F Simultan

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh sigifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan yaitu berpengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan syarat dapat dinyatakan berpengaruh signifikan jika $sig < \alpha (0,05)$. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Uji F dapat dilihat pada tabel 20 :

Tabel 20 Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13831.661	3	4610.554	929.215	.000 ^b
Residual	218.318	44	4.962		
Total	14049.979	47			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), pengawasan, kemampuankerja, disiplinkerja

Sumber: Meila,2022

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 929,215 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} (929,215) > F_{tabel} (3,19)$ dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk melihat kesesuaian model atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut

Tabel 21 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 ^a	.984	.983	2.22750	2.223

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Meila,2022

Dari perhitungan diketahui nilai R square adalah 0,984, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 98%. Berarti terdapat 2% varians variabel yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Hipotesis Statistik

a. Kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0$$

$$H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada table 19 dibawah ini :

Table 22 hasil pengujian pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
48	0,949	12.764	1,677

Sumber: Meila,2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 19 menunjukkan koefisien kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = 0,949$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 12.764$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,677$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0$$

$$H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada table 20 dibawah ini :

Tabel 23 hasil pengujian pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
48	0,484	2,047	1,677

Sumber: Meila,2022

Berdasarkan hasil pengujian pada table 20 menunjukkan koefisien disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = 0,484$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 2,047$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,677$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengawasan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0$$

$$H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada table 20 dibawah ini :

Tabel 24 hasil pengujian pengaruh pengawasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
48	-0,336	-1,332	1,677

Sumber: Meila,2022

Berdasarkan hasil pengujian pada table 20 menunjukkan koefisien pengawasan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = -0,336$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = -1,332$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,677$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan akan berdampak meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsari primadanti (2017) yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh pengaruh kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu variabel kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Semakin tinggi tingkat ketaatan karyawan akan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ervin marutur (2016) yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh pengaruh kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh pengawasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu variabel penting dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat pengawasan karyawan akan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fendra nawa (2017) yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh pengaruh pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja swis..

4. Pengaruh kemampuan kerja (X1), disiplin kerja (X2), pengawasan (Y) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh felisita (2016) yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Analisis pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan (studi pada kantor regional 3 jawa tengah dan (D.I.Y).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.
4. Kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PB Swalayan 21 Kota Metro.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel kemampuan kerja responden menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel disiplin kerja responden menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel pengawasan responden menyatakan bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan pengawasan kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan menyatakan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan kerja, disiplin kerja agar kinerja karyawan meningkat dan dengan adanya pengawasan yang baik dalam perusahaan memberikan dampak bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PB Swalayan 21 Kota Metro.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010). Produser penelitian suatu pendekatan praktek. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Ervin Maratur, (2016). Pengaruh kemampuan, promosi, jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Felisita (2016). Pengaruh kemampuan, dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta).*
- Fendra Nawa (2017). Pengaruh pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur.*
- Japlani Ardiansyah, Suwanto, Karnila Ali. (2020). "Kinerja Karyawan" dalam Pengaruh konflik Peran Ganda Dan Job Stress Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah*

Sakit Di Kota Metro) Volume 10 (him. 138). Metro: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro.

Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolingo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen, 14*(1).

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan (R&D)*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono, (2014). *Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwanto, (2014). *'Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PL Sorini Agro Asia Corpondo Tbk, Cabang Lampung Volume 8 (hlm.2)*. Metro: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro.