



Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel New Hollywood Pekanbaru

Setia Meilenia Putri¹, Kasmiruddin²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

Kampus Bina Widya, JL. H.R Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 282934

Abstract. This study aims to determine and analyze the effect of Supervision and Employee Work Discipline on Employee Performance at the New Hollywood Hotel Pekanbaru. This research method is descriptive quantitative by collecting data through free interviews and distributing questionnaires. This study used a sample of 55 respondents using a total sampling technique. The analysis technique uses the regression equation, test the coefficient of determination (R^2), and test the hypothesis, namely the t test (partial) and f test (simultaneous). Based on the hypothesis testing, it shows that there is a partially significant effect of Supervision on employee performance with a t count of $5.078 > t$ table of 2.004 and Employee Work Discipline with t count of $6.225 > t$ table of 2004. Furthermore, simultaneously Supervision and Employee Work Discipline affect Employee Performance with f count $26.836 > f$ table 3.175. Among the 2 independent variables that have the strongest influence on Employee Performance is Employee Work Discipline with an R Square value of 0.411. Overall, the results of the simple regression test and multiple regression are well received. Furthermore, the suggestion in this research is that the leadership of the New Hollywood Hotel Pekanbaru improve the quality of supervision and be followed by the application of more objective employee work discipline, and for future researchers to enlarge the sample population with a wide area coverage, it is also suggested to deepen the data analysis and to testing both variables and research indicators, so that it can further sharpen the results that the authors have obtained in this study.

Keywords: Supervision, Employee Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di New Hollywood Hotel Pekanbaru. Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara bebas dan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis menggunakan persamaan regresi, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis yaitu uji t (parsial) dan uji f (simultan). Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial Pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $5,078 > t$ tabel 2,004 dan Disiplin Kerja Pegawai dengan t hitung $6,225 > t$ tabel tahun 2004. Selanjutnya secara simultan Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan f hitung $26,836 > f$ tabel 3,175. Diantara 2 variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Disiplin Kerja Pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,411. Secara keseluruhan, hasil uji regresi sederhana dan regresi berganda dapat diterima dengan baik. Selanjutnya saran dalam penelitian ini adalah pimpinan New Hollywood Hotel Pekanbaru meningkatkan kualitas pengawasan dan diikuti dengan penerapan disiplin kerja pegawai yang lebih objektif, dan bagi peneliti selanjutnya dapat memperbesar populasi sampel dengan cakupan wilayah yang luas, Disarankan pula untuk memperdalam analisis data dan melakukan pengujian baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang telah penulis peroleh dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik banyak hal yang dapat memengaruhi para karyawan diantaranya yaitu pengawasan dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Jalaludin (2021) dalam buku manajemen kinerja, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Saputra,2020).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya pengawasan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian (2005) Pengawasan yaitu tahap pengamatan dari pengadaan semua aktivitas organisasi guna menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai pada rencana yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Iskamto,2019). Menurut Setyawati (2018) disiplin merupakan sebuah alat penggerak untuk karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin karyawan juga baik. Disiplin kerja menurut Rivai dan Veithzal (2010) adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau merubah perilakunya dan juga upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Semakin meningkatnya kunjungan wisata di Indonesia harus juga diimbangi dengan peningkatan sarana-sarana penunjang yang penting, salah satunya industri perhotelan. Industri perhotelan merupakan bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan. Berikut daftar hotel bintang 3 di Pekanbaru :

Tabel .1
Perkembangan Bisnis Hotel Berbintang Di Pekanbaru Periode 2017-2021

NO	TAHUN	JUMLAH	PERSENTASE
1	2017	63	-
2	2018	66	4,8%
3	2019	68	3,1%
4	2020	69	1,5%
5	2021	74	7,3%

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota pekanbaru, 2022

Pada tabel 1 diatas menunjukkan perkembangan hotel berbintang di Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya. Untuk bisa memenangkan persaingan bisnis, Hotel New Hollywood Pekanbaru berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan karyawan tambahan diluar gaji untuk insentif, memberikan karyawan pekerjaan yang bersifat kekeluargaan, dan juga tidak terlalu menekan karyawannya dalam bekerja. Melalui usaha yang dilakukan Hotel New Hollywood untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dapat disimpulkan bahwa sulit kemungkinan kinerja karyawan Hotel New Hollywood rendah atau menurun. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah pengguna jasa Hotel New Hollywood dalam 6 tahun terakhir :

Tabel .2
Jumlah Pengguna Jasa Kamar Hotel New Hollywood periode 2017-2022

NO	TAHUN	JUMLAH	PERSENTASE
1	2017	13.19 Orang	-
2	2018	15.781 Orang	19,6 %
3	2019	8.096 Orang	-48,7 %
4	2020	5.342 Orang	-34 %
5	2021	6.105 Orang	14,3 %
6	2022	9.715 Orang	59,1 %

Sumber : Hotel New Hollywood,2022

Karyawan adalah tonggak utama yang sangat dibutuhkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun perkembangan Jumlah karyawan Hotel New Hollywood dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel .3
Perkembangan Jumlah Karyawan Tetap Hotel New Hollywood periode 2017-2022

NO	TAHUN	JUMLAH	PERSENTASE
1	2017	87 Orang	-
2	2018	102 Orang	17,2 %
3	2019	98 Orang	-3,4 %
4	2020	30 Orang	-69,3 %
5	2021	25 Orang	-16,6 %
6	2022	55 Orang	12 %

Sumber :Hotel New Hollywood,2022

Selanjutnya dengan keberadaan karyawan uang turun-naik, maka tidakdipungkiri hal inidisebabkan oleh tingkat absensi karyawan yang tinggi, dapat dilihat pada tabel berikut rekapitulasi absensi karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru :

Tabel .4
Rekapitulasi Absensi Karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru Periode 2018-2022

Tahun	Absen Tanpa Keterangan (Alfa)		Datang Terlambat	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2018	11 Orang	10,78 %	16 Orang	15,69 %
2019	9 Orang	9,18 %	14 Orang	14,28 %
2020	5 Orang	16,67 %	8 Orang	26,67 %
2021	3 Orang	12 %	6 Orang	24 %
2022	8 Orang	14,03 %	12 Orang	21,05 %

Sumber :Hotel New Hollywood,2022

Berdasarkan pra survei lapangan pada Hotel New Hollywood ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan, diantaranya adalah masih ada beberapa karyawan yang keluar pada saat jam kerja berlangsung, masih ada karyawan yang masuk kerja tidak sesuai jam kerja, dan masih ada karyawan yang kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya.

Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengawasan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru ?
2. Bagaimanakah Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru ?
4. Apakah ada Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru secara simultan dan parsial ?

Tujuan Penelitian :

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru secara simultan dan parsial.

Manfaat Penelitian :**A. Manfaat Akademis**

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengawasan dan disiplin kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

B. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Pengawasan**

Pengawasan secara umum menurut Rompas (2021) dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Sujamto (2007), pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan cara pimpinan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan karyawannya sudah sesuai atau belum dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap karyawan dalam menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang memiliki arti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketangguhan serta waktu. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Menurut Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah. Pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik secara kualitas dan kuantitas dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan maka pekerjaan akan lebih efektif dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel New Hollywood Pekanbaru yang terletak di Jalan Kuantan Raya No.120, Sekip, Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena Hotel ini adalah hotel bintang 3 peringkat 7 tertua yang beroperasi di Pekanbaru setelah Sri Indrayani Hotel, Furaya Hotel, Dyan Graha Hotel, iShine Hotel, Hotel Dafam Pekanbaru, dan Resti Menara Hotel.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap Hotel New Hollywood Pekanbaru pada tahun 2022 yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020) bahwa teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil total *sampling* sama dengan populasi adalah karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap Hotel New Hollywood Pekanbaru pada tahun 2022 yang berjumlah 55 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu dengan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran daftar kuisisioner / angket yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh atau kumpulan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data mengenai jumlah karyawan, jumlah pengguna jasa hotel, gambaran perusahaan secara umum dan lain sebagainya.

Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

2. Uji reliabilitas

3. Uji Analisis Data

- ❖ Uji Persyaratan Data

- ❖ Analisis Regresi Linear Berganda

4. Uji Hipotesis

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Bebas

Teknik wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara bebas atau pertanyaan langsung kepada Manajer Sumber Daya Manusia Hotel New Hollywood Pekanbaru untuk mendapatkan informasi tentang pengawasan dan disiplin kerja karyawan. Wawancara bebas ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder.

2. Penyebaran Kuesioner / Angket

Penyebaran angket ini penulis digunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Kuesioner ini ditujukan kepada para karyawan yang menjadi sampel penelitian. Penyebaran kuesioner / angket ini digunakan untuk mengumpulkan data primer.

Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Merupakan analisis yang mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberikan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Dalam penelitian ini penulis menganalisis Penerapan Pengawasan serta Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik terhadap data yang diperoleh untuk melakukan pengukuran terhadap penelitian menggunakan beberapa rumus. Dalam analisis ini penulis mencari Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru, serta pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru, serta Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka. Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *software* SPSS Versi 22.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil deskriptif

Pengawasan dengan skor 1.401 dengan rentang interval 1.389-1.653 dengan kategori skor sangat baik. Hasil data ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan pengawasan Hotel New Hollywood sudah berjalan dengan sangat baik terlihat dari penetapan standar dan tindakan koreksi yang sudah maksimal, namun secara dimensional ditemukan faktor penilaian kinerja dengan instrumen penilaian yang transparan masih belum optimal, artinya karyawan menganggap instrumen penilaian yang dilakukan perusahaan masih belum transparan.

Disiplin Kerja Karyawan dengan skor 1.930 dengan rentang interval 1.852-2.204 dengan kategori skor sangat baik. Hasil data ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan sudah berjalan dengan sangat baik, hal ini terlihat dari kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja dan bekerja etis. Namun secara dimensional ditemukan faktor tingkat kewaspadaan tinggi yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, artinya beberapa karyawan masih rendah tingkat kewaspadaannya dalam bekerja.

Kinerja karyawan dengan skor 1.775 dengan rentang interval 1.499-1.851 dengan kategori skor baik. Hasil data ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan kinerja karyawan Hotel New Hollywood sudah berjalan baik, namun secara dimensional menunjukkan kinerja karyawan masih kurang maksimal terlihat jumlah hasil sesuai target kualitas kerja karyawan belum maksimal, hasil kerja sesuai standar produk kuantitas kerja karyawan juga belum maksimal, melakukan semua tugas dan penyelesaiannya tepat waktu pada pelaksanaan tugas juga belum optimal.

2. Uji instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas keseluruhan item pernyataan pada variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar dari pada r tabel yang nilainya 0,266. Artinya masing-masing pernyataan dikatakan valid dan layak untuk disebarkan.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji yang dilakukan nilai cronbach alpha variabel Pengawasan (X1) yaitunya 0,627, yang mana $0,627 > 0,60$. Selanjutnya untuk variabel Disiplin Kerja Karyawan nilai cronbach alphanya yaitu 0,624, ini berarti $0,624 > 0,60$. Dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,611. Hal ini berarti masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

3. Uji Analisis Data

❖ Uji persyaratan Data

• Uji Normalitas

Dari uji ini dapat dilihat bahwa data ploating (titik-titik) mengikuti garis diagonal, hal ini berarti pada Pengawasan (X1), Disiplin Kerja Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) model regresinya dikatakan berdistribusi normal.

• Uji Multikolinearitas

Pada uji ini bahwa nilai VIF variabel Pengawasan (X1) sebesar $1,311 < 10,00$ dan *tolerance* sebesar $0,763 > 0,10$, variabel Disiplin Kerja Karyawan (X2) memiliki nilai VIF sebesar $1,311 < 10,00$ dan *tolerance* sebesar $0,763 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa bahwa model regresi tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas.

• Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini dapat dilihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas, serta data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

❖ Analisis Regresi Linear Berganda

- Nilai konstanta () sebesar -1,687. Artinya apabila variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan sebesar -1,687.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengawasan bernilai positif yaitu 0,459. Artinya setiap peningkatan Pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,459.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja Karyawan bernilai positif yaitu 0,635. Artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,635.

4. Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel maka diperoleh t hitung sebesar 3,008 dan signifikan sebesar 0,004 dan t tabel sebesar 2.004. Maka dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} = 3,008 > t \text{ tabel} = 2.004$ dan nilai signifikansi = $0,004 < 0,05$, sehingga dengan demikian maka Hipotesis diterima, menyatakan adanya pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan sebelumnya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Pengawasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru dan Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,459, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459.

Berdasarkan tabel 5.20 maka diperoleh t hitung sebesar 4,369 dan signifikan sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 2.004. Maka dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} = 4,369 > t \text{ tabel} = 2.004$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, sehingga dengan demikian maka Hipotesis diterima, menyatakan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan sebelumnya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel Disiplin Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,635, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,635.

- Uji Simultan (Uji f)

Diketahui F hitung sebesar 26,836 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} f \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 55 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 52 ; 2 \\ &= 3,175 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (26.836) > F tabel (3.175) dengan sig. ($0,000$) < $0,05$. Artinya adalah bahwa variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja Karyawan (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan(Y), sehingga demikian hipotesis dapat diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi dan diperoleh nilai R square sebesar 0,508. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam bentuk persen adalah 50,8%, sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Hotel New Hollywood Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan pelaksanaan Pengawasan Hotel New Hollywood Pekanbaru terhadap pelaksanaan kinerja oleh karyawan sudah berjalan baik, artinya pengawasan dilaksanakan sudah mempertimbangkan unsur penilaian kinerja yang baik, dan tindakan koreksi yang sudah maksimal, namun secara dimensional ditemukan faktor penetapan standar dengan instrumen mampu merealisasikan masih belum optimal, artinya karyawan menganggap instrumen penetapan standar dari perusahaan masih belum mampu direalisasikan secara maksimal.
2. Secara keseluruhan menunjukkan Disiplin Kerja Karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari ketaatan terhadap peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Namun secara dimensional ditemukan faktor kehadiran dengan instrumen pulang sesuai jam yang ditetapkan relatif lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, artinya beberapa karyawan masih ada yang pulang bekerja tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan perusahaan.

3. Secara keseluruhan Kinerja Karyawan Hotel New Hollywood belum berjalan baik, namun secara dimensional menunjukkan kinerja karyawan mendekati maksimal terlihat pada dimensi tanggungjawab hal ini berarti karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru sudah bertanggungjawab atas semua tugas yang diberikan oleh perusahaan, kualitas kerja karyawan belum maksimal, hasil kerja sesuai standar produk kuantitas kerja karyawan juga belum maksimal.
4. **Hipotesis 1** “bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Berarti bahwa pelaksanaan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru. **Hipotesis 2** “bahwa Disiplin Kerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Berarti bahwa Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru. **Hipotesis 3** “bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Berarti bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan pemikiran bagi pihak hotel dan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dengan terbukti adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan agar lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja para karyawannya, melalui penetapan standar yang mampu direalisasikan oleh karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru dan penggunaan metode pengawasan yang lebih berkualitas.
2. Dengan terbukti adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru dengan cara agar lebih memperhatikan lagi jam pulang kerja para karyawannya, agar menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
3. Dengan terbukti adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, maka perlu disarankan agar pemimpin Hotel New Hollywood Pekanbaru untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan diikuti dengan penerapan disiplin kerja karyawan yang lebih objektif.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya memperbesar populasi sampel dengan cakupan wilayah yang luas, juga disarankan agar lebih memperdalam menganalisa data dan dalam pengujiannya baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Jalaludin, E. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 131–152.
- 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), 672–683.
- Sigian P Sondang. (2005). Fungsi-fungsi Manajerial. Cetakan pertama edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNILAT*, 3(3), 405–412. Diakses dari <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Sujamto, (2007). Beberapa pengertian di bidang pengawasan, jakarta, Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2012), Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2020) . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.