

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT APSARA TIYASA SAMBADA DI KLATEN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen**

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

ISNAINI DYAH SAFITRI

NIM. 1821100072

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

Juni 2022

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT APSARA TIYASA SAMBADA DI KLATEN

Diajukan Oleh :

ISNAINI DYAH SAFITRI

1821100072

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal.....

Pembimbing Utama



Abdul Haris.. S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Hj. Anis Marjulah, SE., M.M.

NIK.690 994 143

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen



Abdul Haris, SE., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
APSARA TIYASA SAMBADA DI KLATEN

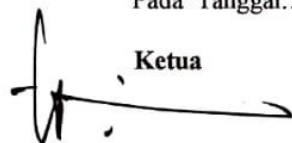
Diajukan Oleh :

ISNAINI DYAH SAFITRI

1821100072

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal.....



Ketua

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK. 690 208 290

Sekretaris



Arif Julianto S.N., S.E., M.Si
NIK. 6099 301 250

Mengetahui :

Pembimbing Utama



Abdul Haris., S.E., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Hj. Anis Marjulah, SE., M.M.
NIK.690 994 143

Disahkan Oleh : Dekan

Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 208 290

MOTTO

“Tidak ada proses yang mudah untuk tujuan yang indah,
Dan tidak ada yang instan untuk hasil yang memuaskan”.

“Tidak cukup hanya sekedar mempunyai target untuk diraih .Tetapi dibutuhkan tekad baja, mental pantang menyerah dan terus fokus, fokus dan fokus dalam memperjuangkanya”.

-Andrie Wongso-

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Isnaini Dyah Safitri

NIM : 1821100072

Jurusan/ prodi : Manajemen

Falkultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT APSARA TIYASA SAMBADA DI KLATEN”** adalah betul – betul karya saya sendiri. Hal – hal yang bukan karya saya diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut maka saya bersedia menerima sanksi, yaitu skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S.M) dibatalkan.

Klaten, 27 Juni 2022



Isnaini Dyah Safitri

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, segala puji Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan setiap sunnah - sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang – orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Orang tua saya, Bapak Ngatiraharjo dan Ibu Muningar yang selalu memberikan do'a yang tulus serta memotivasi untuk terus berusaha.
2. Kakak dan keponakan saya, Riyanti, Yudi, Nailah dan Elbina yang selalu mendukung saya dan memberikan semangat kepada saya.
3. Partner saya Nofan Arifin yang selalu memberikan semangat, motivasi, do'a serta selalu siap dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat - sahabatku, Lintang, Nadia, Nurul, Rifka, Trisni dan Umi terima kasih sudah selalu ada dan sering membantu di dalam segala hal.
5. Teman – teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2018
6. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak bimbingan dalam pendidikan penulis sejauh ini dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan dapat bermanfaat di kemudian hari.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia – Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT APSARA TIYASA SAMBADA DI KLATEN”. Penelitian ini disusun dan diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

Dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., selaku Dekan Falkultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing 1 yang selalu bersedia meluangkan waktu, tenaga yang dengan sabar memberikan saran, nasihat, dan bimbingan dalam penyusunan penelitian, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Anis Marjukah, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu bersedia meluangkan waktu, tenaga yang dengan sabar memberikan saran,

nasihat, dan bimbingan dalam penyusunan penelitian , sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Bapak dan Ibu Dosen Falkultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan ilmu – ilmu serta membimbing selama di bangku perkuliahan.
7. Semua pihak yang membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca yang budiman sangat dibutuhkan untuk penyempurnaan penelitian ini kedepannya.

Klaten, 2022

Isnaini Dyah Safitri

DAFTAR ISI

PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRACT	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Penegasan Judul.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II	10

TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Pengawasan	12
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	12
2.2.2 Tujuan Pengawasan	13
2.2.3 Faktor-Faktor Pengawasan	13
2.2.4 Indikator Pengawasan.....	14
2.3 Komunikasi.....	14
2.3.1 Pengertian Komunikasi.....	14
2.3.2 Fungsi Komunikasi.....	15
2.3.3 Faktor-faktor Komunikasi.....	16
2.3.4 Indikator Komunikasi	17
2.4 Disiplin kerja	18
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.4.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja	19
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja	22
2.5 Kinerja Karyawan.....	24
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.5.2 Faktor- faktor Kinerja karyawan.....	25

2.5.3 Tujuan Kinerja Karyawan.....	26
2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan	27
2.6 Penelitian Terdahulu.....	28
2.7 Kerangka Konseptual	30
2.7.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.7.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	31
2.7.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.7.4 Pengaruh Pengawasan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.8 Hipotesis	34
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Tanggal Waktu penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel	36
3.3 Definisi Operasional dan Variabel	36
3.3.1 Pengawasan Kerja (X3)	37
3.3.2 Komunikasi (X1)	38
3.3.3 Disiplin Kerja (X2).....	39

3.3.4 Kinerja Karyawan (Y)	40
3.4 Sumber Data	41
3.4.1 Data primer	41
3.4.2 Data sekunder	41
3.5 Teknik pengumpulan data	41
3.5.1 Observasi	41
3.5.2 Wawancara.....	42
3.5.3 Kuesioner	42
3.6 Pengujian Data.....	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	44
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	45
3.7.1 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	45
3.7.2 Analisis Regresi Berganda.....	45
3.7.3 Uji hipotesis	46
3.7.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	47
3.8 Gambaran Umum Perusahaan	49
3.8.1 Sejarah dan Perkembangan PT Apsara Tiyasa Sambada.....	49
3.8.2 Visi dan Misi PT Apsara Tiyasa Sambada	51
3.8.3 Lokasi Perusahaan PT Apsara Tiyasa Sambada.....	51

3.8.4 Struktur Organisasi PT Apsara Tiyasa Sambada.....	52
3.8.5 Job Diskripsi	52
3.8.6 Produk-produk PT Apsara Tiyasa Sambada.....	54
BAB IV	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Analisis Deskriptif.....	57
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Kuisisioner.....	57
4.1.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.1.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Pengawasan (X1)	62
4.1.2.2 Deskripsi Tanggapan Tentang Komunikasi (X2).....	62
4.1.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X3)	63
4.1.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja (Y)	64
4.2 Pengujian Data.....	65
4.2.1 Uji Validitas.....	65
4.2.2 Uji Reliabilitas	67
4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis.....	68

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.3.2 Uji F (F-test)	71
4.3.3 Uji t (t-test).....	72
4.3.4 Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan....	74
4.4 Pembahasan	75
4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji F).....	75
4.4.2 Pengaruh Parsial (Uji T)	76
4.4.2.2 Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	77
4.4.2.3 Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	78
4.4.3 Pengaruh Dominan	78
BAB V	79
SIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Simpulan.....	79
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Lokasi PT Apsara Tiyasa Sambada...**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Apsara Tiyasa Sambada ...**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu.....	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4. 5 Skala Interval Kelas	61
Tabel 4. 6 Tanggapan Karyawan Tentang Pengawasan (X1)	62
Tabel 4. 7 Tanggapan Karyawan Tentang Komunikasi (X2)	63
Tabel 4. 8 Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X3).....	64
Tabel 4. 9 Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas.....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4. 13 Koefisien Korelasi dan Determinasi	70
Tabel 4. 14 Tabel Interval Koefisien Korelasi	70
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan).....	71
Tabel 4. 16 Hasil Uji-t (parsial)	73
Tabel 4. 17 Hasil Perhitungan Variabel Dominan	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin penelitian.....	87
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian	88
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Pengawasan.....	92
Lampiran 4. Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Komunikasi	93
Lampiran 5. Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja.....	94
Lampiran 6. Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Kinerja.....	95
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	97
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	98
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Kinerja	99
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja.....	100
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi.....	101
Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	102
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	103
Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Determinasi	104
Lampiran 15. Distribusi r Tabel	105
Lampiran 16. Distribusi F tabel	106
Lampiran 17. Distribusi T tabel	107
Lampiran 18. Dokumentasi Pengisian Kuisisioner	108
Lampiran 19. Lampiran Dokumentasi PT Apsara Tiyasa Sambada.....	109

ABSTRACT

PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT APSARA TIYASA SAMBADA DI KLATEN

Isnaini Dyah Safitri

1821100072

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten sebanyak 120 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini angket/quesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS. Secara parsial pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh ($t_{hitung} 2,303 > (t_{tabel} 2,055)$ dan angka sig $0,03 < 0,05$. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh ($t_{hitung} 2,166 > (t_{tabel} 2,055)$ dan angka sig $0,04 < 0,05$. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh ($t_{hitung} 5,221 > (t_{tabel} 2,055)$ dan angka sig $0,000 < 0,05$. Secara simultan pengawasan, komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten dimana diperoleh ($F_{hitung} 45,328 > (F_{tabel} 2,98)$ dan angka sig $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi (R-Square) dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,839. Hal ini berarti 83,9 % variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengawasan, komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja , Komunikasi dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SUPERVISION, COMMUNICATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT APSARA TIYASA SAMBADA EMPLOYEES IN KLATEN

Isnaini Dyah Safitri

1821100072

Faculty of Economics, Widya Dharma University, Klaten.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervision on employee performance to determine and analyze the effect of communication on employee performance, to determine and analyze the effect of discipline on employee performance, and to determine and analyze the effect of communication, communication and discipline on employee performance at PT Apsara Tiyasa. Sambada in Klaten. The population in this study were all employees of PT Apsara Tiyasa Sambada in Klaten as many as 120 people and the sample used in this study was 30 people using simple random sampling technique. The data collection technique in this study was a questionnaire/questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test, and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program. Partially, work supervision has a significant effect on employee performance where it is obtained ($t_{count2,303} > (t_{table2,055})$) and the number sig $0.03 < 0.05$. Partially communication has a significant influence on employee performance where it is obtained ($t_{count2,166} > (t_{table2,055})$) and sig $0.04 < 0.05$. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance where it is obtained ($t_{count5,221} > (t_{table2,055})$) and sig $0.000 < 0.05$. Simultaneously supervision, communication and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Apsara Tiyasa Sambada in Klaten where it is obtained ($F_{count45,328} > (F_{table2,98})$) and sig $0.000 < 0.05$. The value of the coefficient of determination (R-Square) in this study was obtained at 0.839. This means that 83.9% of the variation in employee performance is explained by the independent variables, namely supervision, communication and work discipline. While the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Supervision, Communication and Work Discipline.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan kinerja sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif adalah

karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi.

Pembahasan terhadap komunikasi tidaklah mudah, apalagi penerapannya, karena tergantung situasi dan kondisi dari individu. Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan komunikasi dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Berdasarkan pernyataan karyawan di PT. Apsara Tiyasa

Sambada ditemukan permasalahan mengenai komunikasi misalnya seperti : hubungan antar karyawan masih kurang baik, dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang membawa permasalahan pribadi dalam bekerja, sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerjanya ia terkesan memperlihatkan respon yang negatif. Hal ini menyebabkan hubungan antar karyawan menjadi kurang baik. Permasalahan komunikasi yang lainnya yaitu ada indikasi dari pimpinan yang menilai karyawannya secara subyektif, bukan menilai berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016). Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan

barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa.

Permasalahan kinerja di PT. Apsara Tiyasa Sambada tersebut dikarenakan pengawasan yang kurang. Pengawasan yang jarang dilakukan oleh PT. Apsara Tiyasa Sambada mengakibatkan karyawan rentan melakukan penyimpangan pada saat proses pengerjaan produksi tersebut yang mengakibatkan produksi tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Melalui pengawasan pada pengerjaan produksi, perusahaan dapat mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien dan rencana organisasi dapat tercapai dengan baik. Tingkat keberhasilan penyelesaian proyek akan meningkat dengan adanya pengawasan. Selain permasalahan pengawasan yang kurang, disiplin karyawan yang telah diterapkan di PT. Apsara Tiyasa Sambada juga belum optimal. Hal tersebut mengakibatkan karyawan bekerja semaunya sendiri karena kurang adanya sanksi yang tegas yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang baik, diharapkan kinerja karyawan juga akan membaik dengan adanya perubahan tingkah laku dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan untuk bekerja sesuai dengan job diskripsinya masing-masing. Apabila permasalahan tersebut dapat teratasi dengan baik.

Berdasarkan karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada diketahui bahwa tingkat disiplin kerja dalam perusahaan bisa dikatakan masih rendah. Selain itu, berdasarkan hasil observasi beberapa karyawan diketahui masih sering terlihat terlambat hadir ditempat kerja. Penelitian ini sangat perlu dilakukan agar dapat

memberikan kontribusi yang terbaik bagi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Apsara Tiyasa Sambada.

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang akan diuraikan adalah **“PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT APSARA TIYASA SAMBADA DI KLATEN”**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul diatas antara lain :

1. Alasan Objektif

Kinerja para karyawan dapat tercapai apabila pengawasan komunikasi dan disiplin kerja tinggi, sebaliknya produktivitas rendah apabila prngawasan komunikasi dan disiplin kerja rendah.

2. Alasan Subjektif

- a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian strategis sehingga mudah dijangkau.
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

1.3 Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

1. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efesien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya

visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah saluran untuk memberi atau menerima, pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara antara sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Disiplin

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan dalam dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?

4. Apakah pengawasan komunikasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?
2. Untuk mengetahui dan menguji apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?
3. Untuk mengetahui dan menguji apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?
4. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengawasan komunikasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Apsara Tiyasa Sambada?

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan sumbangan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya komunikasi, disiplin, dan produktivitas kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada Perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Apsara Tiyasa Sambada.

3. Bagi Fakultas

Bagi Fakultas, Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang komunikasi dan Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Dengan adanya sistematika penulisan diharapkan dapat lebih sistematis dalam pembahasan penelitian ini. Sistematika penulisan penelitian ini disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yang tertarik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 45,328 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi nilai Fhitung ($45,328$) > Ftabel ($2,98$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $= 0,05$, Artinya bahwa variabel Pengawasan (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Pengawasan (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten.
- 2) Hasil analisis uji T untuk variabel Pengawasan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,303 dengan tingkat signifikan sebesar 0,03. Jadi nilai thitung ($2,303$) > ttabel ($2,055$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,03 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten. Hasil analisis uji T untuk variabel Komunikasi (X2)

diperoleh nilai thitung sebesar 2,166 dengan tingkat signifikan 0,04. Jadi nilai thitung ($2,166 > t_{tabel} (2,055)$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,04 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten. Hasil analisis uji T untuk variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 5,221 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Jadi nilai thitung ($5,221 > t_{tabel} (2,055)$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,00 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten.

3. Dari ketiga variabel bebas Pengawasan (X1), Komunikasi(X2), dan Disiplin Kerja (X3) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X3) dengan nilai koefisien β (beta) sebesar 5,221 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Dari pembahasan pada bab IV baik secara simultan maupun parsial Pengawasan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten harus melakukan pengontrolan lebih maksimal lagi terhadap Pengawasan, Komunikasi dan Disiplin Kerja. Terutama pada Disiplin Kerja yang merupakan variabel dominan agar kinerja karyawan tetap baik, misalnya bisa mampu untuk meningkatkan atau mempertahankan kedisiplinan serta menjaganya tetap optimal dan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan

2) Bagi Karyawan

Karyawan PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten harus mampu meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerjanya terutama kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dilihat dari pengaruh dominan, variabel Komunikasi memberikan pengaruh yang paling kecil. Sehingga disarankan pada PT Apsara Tiyasa Sambada di Klaten, untuk lebih mempererat lagi komunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun terhadap rekan kerjanya. Dengan cara pimpinan lebih mengintensifkan pola

komunikasi pada saat briefing, baik meminta masukan kepada karyawan, merima saran serta menanggapi keluhan karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Viny. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disipln Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Citra Industries Tanah Putih, Rokan Hilir. Skirpsi. Faculty Of Economic Riau University. Pekanbaru.*
- Azwar. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aircoplan Indoraya Surabaya, Jurnal ilmu dan Riset Manajemen : Vol. 5, No. 3, Maret 2016 : 2461-0593.* Budiyanto, M.T. Surabaya.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Center for Academic Publishing Servive. Yogyakarta.
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Kencana Prenadamedia Group
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Juliandi, A., Irfan,& Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Luh Mang Indah Mariani. 2017.*Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja´ E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569*. Bali.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Manullang, M. (2017). *Manajemen*. Akasha Sakti.
- Nilasari, Ninin. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Perum Percetakan Negara RI. Skripsi. Universitas Bhayangkara. Surabaya.*

- Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Prastowo, A. (2018). *Sumber Belajar dan Pusat Belajar Teori dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah* (1st ed.). Prenadamedia Group. Depok.
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso.2012.*SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*, Gramedia. Jakarta.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1:44-53. Madiun.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singodimendjo.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sri Widodo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Mangga Media. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiranta.2015. *SPSS Untuk Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Kencana. Jakarta.
- Supriyono. (2014). *Psikologi Belajar*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Udayanto, Restu Rahmad, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. COLA-COLA*. Jurnal Volume 3. Fakultas Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Bali.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Belajar*. Yogyakarta.

- Waruwu, L., G. & Delvianti. (2020). *Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai*. Jurnal Matua, Kepulauan Mentawai
- Yuliatmoko, Ade. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kinerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. S&S Hygiene Solution Mojokerto*. Skripsi. Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Yusran, . 2016. *Manajemen Sekolah Dasar*. CV Agita. Jakarta.