



## Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu

Lisa Rosalini<sup>1)</sup>; Ida Anggriani<sup>2)</sup>; Nurzam<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [lisarosalini15@gmail.com](mailto:lisarosalini15@gmail.com) <sup>2)</sup> [ida.anggriani26@gmail.com](mailto:ida.anggriani26@gmail.com); <sup>3)</sup> [trisananzam@gmail.com](mailto:trisananzam@gmail.com)

### How to Cite :

Rosalini, L., Anggriani, I., Nurzam, N. (2022). Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [11 November 2021]

Revised [26 Desember 2021]

Accepted [14 Januari 2022]

### KEYWORDS

Engagement,  
Supervision, Work  
discipline, Performance

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh engagement, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu baik secara parsial maupun secara simultan. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis (uji t dan uji f) dengan bantuan program SPSS (statistical package for social science) versi 25.0. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,253, nilai thitung > ttabel ( $2,059 > 2,035$ ) dan nilai signifikan  $0,047 < 0,05$ . (b) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,272, nilai thitung > ttabel ( $2,162 > 2,035$ ) dan nilai signifikan  $0,038 < 0,05$ . (c) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,223, nilai thitung > ttabel ( $2,101 > 2,035$ ) dan nilai signifikan  $0,043 < 0,05$ . (d) Engagement, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel ( $13,988 > 2,659$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,0000 < 0,05$

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of engagement, supervision and work discipline on the performance of PD JabarHadi Bengkulu employees both partially and simultaneously. Methods used are multiple linear regression, hypothesis testing (t test and test f) with the help of SPSS (statistical package for social science) version 25.0 program. The sample in this study amounted to 37 respondents. The results showed that (a) Engagement has an effect on the performance of PD JabarHadi Bengkulu employees. It is proven by the regression coefficient of 0.253, the value of tcount > ttable ( $2.059 > 2.035$ ) and a significant value of  $0.047 < 0.05$ . (b) Supervision affects the performance of PD JabarHadi Bengkulu employees. Evidenced by the regression coefficient of 0.272, the value of tcount > ttable ( $2.162 > 2.035$ ) and a significant value of  $0.038 < 0.05$ . (c) Work discipline affects the performance of PD Jabar Hadi Bengkulu employees. It is evidenced by the regression coefficient of 0.223, the value of tcount > ttable ( $2.101 > 2.035$ ) and a significant value of  $0.043 < 0.05$ . (d) Engagement,

*supervision and work discipline affect the performance of PD JabarHadi Bengkulu employees. It is proven by the value of  $F_{count} > t_{table}$  ( $13,988 > 2,659$ ) and a significant value of  $0.0000 < 0.05$ .*

## PENDAHULUAN

Komponen utama penggerak organisasi adalah karyawan, sehingga dalam menjalankan roda perputaran organisasi keterikatan karyawan merupakan hal yang memiliki pengaruh penting. Engagement atau keterikatan karyawan merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu.

Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menjaga perilakunya saat bekerja, bersedia mengambil langkah perbaikan serta pengawasan dari atasan jika memang diperlukan.

Pengawasan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Dengan adanya pengawasan maka persoalan atau masalah yang terjadi dapat diselesaikan dengan segera, sehingga tujuan-tujuan individu maupun perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tentunya sangat diperlukan suatu pengawasan yang menjamin disiplin kerja karyawan agar menjalankan tugas-tugas dengan baik dan benar sesuai prosedur perusahaan. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga menggambarkan tanggung jawab karyawan akan tugasnya.

PD JabarHadi Bengkulu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor makanan roti-rotian, seperti: Mari Susu, Gabin, Kacang, Shorecke, Coco Pup, Qwin, Rose Coklat dan Bon-Bon. Dengan wilayah pemasaran dalam wilayah Provinsi Bengkulu. Semakin besarnya persaingan yang datang dari perusahaan-perusahaan lain khususnya bergerak dibidang distributor makanan roti-rotian, seperti: Mari Susu, Gabin, Kacang, Shorecke, Coco Pup, Qwin, Rose Coklat dan Bon-Bon. Hal ini tentunya memberikan dampak yang sangat serius bagi PD JabarHadi Bengkulu dalam kelangsungan operasi perusahaannya. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola dan memiliki sumber daya manusia profesional, memiliki pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kinerja yang tinggi.

Dari survey awal yang peneliti lakukan, didapatkan beberapa masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya kinerja karyawan pada PD JabarHadi Bengkulu, ini disebabkan masih kurangnya tingkat keterikatan karyawan pada pekerjaannya, seperti adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan di waktu kerja serta kurang antusias mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut tentunya akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Disisi lain tingkat kedisiplinan karyawan pada PD JabarHadi Bengkulu yang masih rendah, hal ini dapat dilihat adanya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, bermalasan-malasan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu. Masalah ini disebabkan oleh sistem pengawasan kerja yang belum optimal dimana komponen yang terlibat dalam pengawasan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, begitu juga dengan disiplin yang masih belum bisa diterapkan para karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Engagement

Engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikkan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). *Vigor* (semangat) dikarakteristikkan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk

berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* (dedikasi) ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga, dan menantang, dan yang terakhir absorption ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas (Adi dan Fithriana, 2018:4).

Keterikatan pegawai merupakan bentuk dari keadaan pikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan baik secara kognitif maupun fisik, sehingga pegawai merasakan adanya kebermaknaan psikologis, rasa aman, dan adanya perasaan hadir secara positif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dapat diukur dari beberapa aspek keterikatan terhadap pekerjaan dan keterikatan terhadap organisasi (Kartono, 2017:2).

Menurut Anitha dalam Handoyo dan Setiawan (2017:8) indikator *engagement*, terdiri dari:

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan diri
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan kerja

### **Pengawasan**

Menurut Busro (2018:141) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu dan tindakan perbaikan. Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan (Fahmi, 2016:128).

Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan berusaha mengambil tindakan perbaikan. Jadi pengawasan dilakukan untuk digiatkan pengamatan dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan indikatornya menurut Handoko dalam Margaret (2017:99), terdiri dari:

1. Penetapan standar
2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin ditinjau dari perspektif organisasi dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2017:334).

Sedangkan Siswanto (2016:43) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diperlukan guna menjaga prestasi kerja pegawai meningkat.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Fathoni dalam Hendri dan Yunita (2019:3), sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan

3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

### Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Indikator kinerja menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14), terdiri dari:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: *Engagement* (X1), pengawasan (X2) dan disiplin (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

Y	=	Variabel Dependen (Kinerja)
a	=	Konstanta
b1, b2, b3	=	Koefisien Regresi
X1	=	Variabel Independen <i>Engagement</i>
X2	=	Variabel Independen Pengawasan
X3	=	Variabel Independen Disiplin
e	=	Standar Error

Untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak digunakan Uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat. Dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi <0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan. Uji F digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS (*statistical package for social science*) versi 25.0 hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,090	6,120		,178	,860
	Engagement	,253	,123	,302	2,059	,047
	Pengawasan	,272	,126	,321	2,162	,038
	Disiplin Kerja	,223	,106	,287	2,101	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh variabel *engagement*, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu, yaitu:

$$Y = 1,090 + 0,253 X_1 + 0,272 X_2 + 0,223 X_3 + 6,120 \dots \dots \dots (2)$$

Arti dari persamaan regresi ini adalah:

1. Setiap peningkatan satu satuan variabel *engagement*, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,253 satuan.
2. Setiap peningkatan satu satuan variabel pengawasan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 satuan.
3. Setiap peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,223 satuan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,520	3,603

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

Sumber :hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> = 0,560, yang berarti besarnya nilai koefisien determinasi adalah adjusted R<sup>2</sup> x 100% = 0,560 x 100% = 56,0%, hal ini berarti bahwa besarnya

pengaruh variabel *engagement*, pengawasan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu sebesar 56,0%, sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,090	6,120		,178	,860
	Engagement	,253	,123	,302	2,059	,047
	Pengawasan	,272	,126	,321	2,162	,038
	Disiplin Kerja	,223	,106	,287	2,101	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data,2021

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh nilai t hitung dan signifikansi untuk setiap variabel, yaitu seluruh nilai thitung tersebut lebih besar dari t tabel (2,035 dengan  $df = n-k-1 = 37-3-1 = 33$ ,  $\alpha = 0,05$ ) atau t hitung > t tabel serta nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh variabel *engagement*, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu, dengan rincian sebagai berikut:

1. Untuk variabel *engagement* nilai t hitung sebesar 2,059 dengan nilai signifikan 0,047, nilai t hitung > t tabel (2,035) serta signifikansi < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh *engagement* terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu.
2. Untuk variabel pengawasan nilai t hitung sebesar 2,162 nilai dengan signifikan 0,038, nilai t hitung > t tabel (2,035) serta signifikansi < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu.
3. Untuk variabel disiplin kerja nilai t hitung sebesar 2,101 dengan nilai signifikan 0,043, nilai t hitung > t tabel (2,035) serta signifikansi < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu.

Tabel. 4 Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544,688	3	181,563	13,988	,000 <sup>b</sup>
	Residual	428,339	33	12,980		
	Total	973,027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Engagement, Pengawasan

Sumber: Hasil olah data,2021

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F hitung dan signifikansi sebesar yaitu 13,988 dan 0,000. Nilai F hitung tersebut bila dibandingkan dengan nilai F tabel ( $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3$ ,  $df_2 = n - k - 1 = 37 - 3 - 1 = 33$ ,  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,659 menunjukkan bahwa F hitung > F tabel serta nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara simultan terdapat pengaruh *engagement*, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh engagement, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig	Keterangan
Persamaan $Y = 1,090 + 0,253 X_1 + 0,272 X_2 + 0,223 X_3 + 6,120$					
Engagement	0,253	0,123		0,047	Signifikan
Pengawasan	0,272	0,126		0,038	Signifikan
Disiplin Kerja	0,223	0,106		0,043	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,560		5,60%

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *engagement* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk engagement diperoleh nilai t hitung sebesar 2,059 dan t tabel sebesar 2,035 dengan tingkat signifikan  $0,047 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,059 > 2,035$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,253; sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "*Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu".

Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk pengawasan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,162 dan t tabel sebesar 2,035 dengan tingkat signifikan  $0,038 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,162 > 2,035$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,038 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,272; sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "*Pengawasan* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu".

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,101 dan t tabel sebesar 2,035 dengan tingkat signifikan  $0,043 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,101 > 2,035$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,043 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,223; sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "*Disiplin kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu".

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama *engagement* ( $X_1$ ), *pengawasan* ( $X_2$ ) dan *disiplin kerja* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 13,988 dan F tabel sebesar 2,659 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,988 > 2,659$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa *engagement* ( $X_1$ ), *pengawasan* ( $X_2$ ) dan *disiplin kerja* ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil regresi linier berganda untuk pengaruh variabel engagement, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu, yaitu  $Y = 1,090 + 0,253 X_1 + 0,272 X_2 + 0,223 X_3 + 6,120$ .

2. *Engaement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,253, nilai t hitung > t tabel (2,059 > 2,035) dan nilai signifikan  $0,047 < 0,05$ .
3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,272, nilai t hitung > t tabel (2,162 > 2,035) dan nilai signifikan  $0,038 < 0,05$ .
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,223, nilai t hitung > t tabel (2,101 > 2,035) dan nilai signifikan  $0,043 < 0,05$ .
5. *Engagement*, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD JabarHadi Bengkulu. Dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel (13,988 > 2,659) dan nilai signifikan sebesar  $0,0000 < 0,05$ .

## Saran

1. Di dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pihak PD JabarHadi Bengkulu terlebih dahulu meningkatkan engagement, pengawasan dan disiplin kerja sehingga akan berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pimpinan PD JabarHadi Bengkulu untuk dapat selalu memberikan contoh yang baik kepada karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, berkomunikasi dan menjaga hubungan kerja, budaya kekeluargaan yang tercipta di PD JabarHadi Bengkulu diharapkan dapat terus ditingkatkan untuk memperkuat ukuwah dan menjaga hubungan kerja agar semakin erat guna meningkatkan kinerja karyawan. Karena pada intinya pimpinan harus menjadi inspirasi bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, serta Pengawasan dari pimpinan PD JabarHadi Bengkulu agar lebih meningkat supaya penambahan kinerja menjadi lebih baik.
3. Diharapkan kepada karyawan PD JabarHadi Bengkulu untuk dapat meningkatkan kesadaran di dalam diri sendiri bahwa tanpa adanya pengawasan langsung, mereka harus tetap melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Nugroho, Agung dan Fithrina, Noora. 2018. *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis Dan Publik)*. IRHD. Malang.
- Asnawi, Angriani, Melan. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Athra Samudra. Gorontalo.
- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Alfabeta. Jakarta.
- Handoko, Hani. T. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Handoyo, Wahyu, Agnes dan Setiawan, Roy. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Agora*. Vol. 5. No. 1, 2017.
- Hendri, Aryani, Deka dan Yunita, Tyana. 2019. Analisis Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*. Vol. 15. No. 2, November 2019, ISSN: 0216-7832.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Margaret, Fitra. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*. Vol. 5. No. 1, Juni 2017, ISSN: 2088-5644.



- Rivai Zainal, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2016. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, H.B. 2016. Pengantar Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Cetakan Kedua. Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.