Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI UNGGAS MANDIRI

[1]Tasya Eka Nurul Suci*, [2] Tika Nirmala Sari[2],
[1,2,]Prodi Manajemen , Fakultas Ekonomi & Bisnis , Universitas Potensi Utama Medan
Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241
e-mail: tasyaeka24@gmail.com[1], t.nirmalasari@gmail.com [2]

Abstrak

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompak orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Penelitian ini bertujaun untuk mengetahui Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi Penelitian ini berjumlah 75 Karyawan pada PT. Bumi Unggas Mandiri Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dilengkapi dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil secara simultan dimana Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Kata Kunci: Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the result of work achieved by a person or group of people in an organization or company according to their respective authority and responsibilities. This research aims to determine Supervision, Leadership and Work Discipline on employee performance. This research is quantitative research with an associative approach. The population of this research was 75 employees at PT. Bumi Unggas Mandiri In this study, the samples taken were all 75 employees who were the target of the research. This research uses multiple linear regression analysis tools equipped with classical assumption tests. The partial analysis results show that Supervision, Leadership and Work Discipline have a significant effect on employee performance. Simultaneous results where Supervision, Leadership and Work Discipline have a significant effect on employee performance.
Keywords*: *Supervision, Leadership, Work Discipline, and Employee performance

1 Pendahuluan

Dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dari waktu ke waktu menuntut peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam persaingan bisnis di zaman sekarang. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu instansi atau perusahaan tidak

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam instansi atau perusahaan tersebut akan terhambat. Oleh karena itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang mesti dimiliki oleh setiap organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal untuk kemajuan suatu perusahaan. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Oleh karena itu instansi atau perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia dalam hal ini yaitu karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Dimana kinerja Karyawan yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak lah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat memiliki sumber daya yang berkualitas tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Jufrizen, 2018).

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri
Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah kandang	Kematian Unggas Secara Aktual	Standar Kematian Unggas
2021	495	81,48	34,30
2022	561	89,48	37,54
2023	477	81,08	33,18

Sumber : PT. Bumi Unggas Mandiri

Berdasarkan tabel diatas selama 3 tahun terakhir dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum dikatakan optimal. Hal ini dikarenakan tingkat kematian ayam melebihi standar yang sudah ditetapkan perusahaan, yang artinya hasil kinerja karyawan tidak mencapai target karena jika tingkat kematian melebihi standar operasional perusahaan terus menerus maka perusahaan akan mengalami kerugian, oleh karena itu perlunya pengawasan dan kedisiplinan dalam proses kerja karyawan agar hal tersebut tidak terjadi menerus untuk mencapai tujuan peusahaan.

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

Terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan tingkat kematian ayam tinggi seperti pada kelalaian pada karyawan sehingga ditemukan pada satu kandang dimana ayam kedinginan akibat hujan karena plafon plastic bocor dari hal tersebut jelas kesalahan ada di pihak kandang, seharusnya sebelum melakukan pemeliharaan perlu diperhatikan lagi kondisi kandang agar tidak mengakibatkan kematian yang tinggi, kepadatan ayam didalam kandang juga termasuk salah satu yang mengakibatkan tingkat kematian ayam tinggi dimana ayam mengalami dehidrasi/ susah bernafas seperti tidak ada pengontrolan dari pihak TS/ anak kandang, faktor lainnya ialah pihak kandang terlambat melakukan bongkar serbuk/ sekam yang ada didalam kandang mengakibatkan fases ayam semakin menumpuk dan amoniak tinggi ayam jadi stress dan tingkat kematian semakin tinggi sangat dipertanyakan tanggung jawab TS maupun pihak kandang dalam pengontrolan kandang kematian ayam yang tinggi juga dikarenakan anak kandang terlalu lalai ditemukan ayam *heat stress* akibat dari terlambat melakukan buka tutup tirai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan adalah sebagai salah satu fungsi manajemen suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan. Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan – kelemahan serta kesulitan – kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja. Berdasarkan penemuan – penemuan hasil pengawasan tersebut dapat diambil Tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat itu juga ataupun waktu yang akan datang (Kadarisman, 2018).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain Keberhasilan seseorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah yang memiliki kemampuan tersebut Anoraga, (2017).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan sehingga target perusahaan akan tercapai Sinambela, (2018) Disiplin sangat penting dalam pengembangan usaha karena dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi masyarakat agar mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok Asmawiyah, (2018).

2. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

   Strategi Penelitian adalah hal penting dalam penelitian karena untuk memudahkan peneliti dalam meningkatkan Kualitas dari penelitian yang dilakukan. Strategi Penelitian ini menggunakan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. yaitu studi empiris mengenai Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif 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 / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

2. Sumber Data
   Sumber data adalah suatu objek dari mana data diperoleh, Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan. Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data contohnya membagikan kuesioner melalui Google From, survey, wawancara. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, contohnya buku – buku Pustaka, jurnal, dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.
3. Lokasi dan Waktu Penelitian
   Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Unggas Mandiri yang beralamat Jl. Pulau Bunaken No. A-11 Kawasan Indutsri Medan – III Tangkahan, Medan Labuhan, Indonesia. Waktu Penelitian yang direcanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024.
4. Populasi dan Sampel
   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2018). Populasi Penelitian ini berjumlah 300 karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri. Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 75 responden. Tekhnik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan tekhnik random sampling. Menurut Sugiyono, (2018) adalah tekhnik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum memaparkan hipotesis pada penelitian ini, perlu melakukan pengujian uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji asumsui klasik bertujuan untuk menguji kelaakan pada data penelitian dalam model regresi Jika terjadi ketidak sesuaian saat menguji asumsi klasik, maka harus diperbaiki terlebih dahulu.

Tabel 2
Hasil *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58733144
Most Extreme Differences	Absolute	.083

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

	Positive	.083
	Negative	-.071
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel diatas yang sudah diteransformasi data diperoleh dari hasil uji normalitas adalah dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,200. Dimana signifikan 0,200 > 0,05 maka pengambilan keputusan dari uji normalitas kolmogorov-smirnov bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal atau distribsi pada penelitian ini asumsi pada normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikoliniearitas

c								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Pengawasan	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Kepemimpinan	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Disiplin Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan								

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel diatas, terlihat secara keseluruhan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi atau terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.365	.526		.694	.491
	Pengawasan	.035	.051	.158	.692	.492
	Kepemimpinan	-.040	.036	-.235	-1.088	.282
	Disiplin Kerja	.020	.072	.078	.278	.782
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Data diolah SPSS

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

Dari tabel 4.diatas terlihat bahwa nilai sign lebih besar dari > 0,05. Hal ini berarti tidak ada gelaja heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan layak untuk dijadikan sebagai alat prediksi hubungan antara pengawasan, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5.
Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Pengawasan	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Kepemimpinan	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Disiplin Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Rumus pada hasil persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}142 + 0{,}744\ X_1 + 0{,}233\ X_2 + 0{,}242\ X_3}$$

Dapat dijelaskan Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 0,142 menyatakan bahwa apabila semua variabel bebas seperti pengawasan, kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,142.
2. Nilai koefisien variabel Pengawasan sebesar 0,744 Nilai koefisien regresi yang negatif ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap Kompensasi sebesar 1 persen maka nilai Pengawasan akan mengalami kenaikan sebesar 0,744 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.
3. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 0,233 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap Kepemimpinan sebesar 1 persen maka nilai Kepemimpinan akan mengalami kenaikan sebesar 0,233 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.
4. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,242 Nilai koefisien regresi yang negatif ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hal ini berarti setiap Disiplin Kerja sebesar 1 persen maka nilai Disiplin Kerja akan

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

mengalami kenaikan sebesar 0,242 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.

Tabel 6.
Hasil Uji T

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Pengawasan	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Kepemimpinan	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Disiplin Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah SPSS

1. Nilai thitung untuk variabel Pengawasan adalah 8,099 dan ttabel dengan α = 5% diketahui sebesar 1,99394dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Kompensasi sebesar 0,000 < 0,05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Pengawasan ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai thitung untuk variabel kepemimpinan adalah 3,471 dan ttabel dengan α = 5% diketahui sebesar 1,99394 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,001 < 0,05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,791 dan ttabel dengan α = 5% diketahui sebesar 1,99394 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7.
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.017	3	35.672	97.079	.000[b]
	Residual	16.903	46	.367		
	Total	123.920	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan						

Sumber: Data diolah SPSS

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

Dari table 4.13 di atas dapat diketahui nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan f_{hitung} 97,079 > nilai f_{table} 3,13 Hal tersebut membuktikan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8.
Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929[a]	.864	.855	.606
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan table 8. diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted* R *Square* sebesar 0,697 yang berarti 85,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya selisih 100% - 85,5% = 14,5%. Hal ini menunjukkan 14,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 3,471 dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,99394 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,001 < 0,05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlina, (2024), Derita Qurbani, (2024) dan Sahudin, (2024) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 3,471 dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,99394 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,001 < 0,05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Selvi, Ubaidillah, Muhammad Syukri, (2024) , Harneisa Syafri, Baso Amang, Masdar Mas'Ud, (2024) dan Patri Hasni, Datmiko Noviantoro, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,791 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,99394 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Alfianto Anugrah Ilahi, Muhammad Rasdy Gery Runtu, (2024) , Gito Septa Putra, (2023), dan Sri rahayu, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan f_{hitung} 97,079 > nilai f_{table} 3,13 Hal tersebut membuktikan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan table 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted* R *Square* sebesar 0,697 yang berarti 85,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya selisih 100% - 85,5% = 14,5%. Hal ini menunjukkan 14,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Unggas Mandiri, masih ada karyawan dengan pekerjaannya yang tidak optimal dikarenakan minim nya pengawasan dan masih ada karyawan yang susah mencapai target atau tujuann yang sudah ditentukan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Kepemimpinan yang tegas, mendukung dan bijaksana Berpengaruh Terhadap optimalnya Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Unggas Mandiri.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Unggas Mandiri dalam hal kehadiran, masih terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu. Sehingga diharapkan para karyawan untuk dapat hadir sesuai waktu yang ditetapkan. Dan masih ada karyawan yang sudah keluar jam istirahat sebelum jam yang ditentukan.
4. Berdasarkan Penelitian Secara yang dilakukan bahwa secara simultan nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan f_{hitung} 97,079 > nilai f_{table} 3,13 Hal tersebut

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

membuktikan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

[1] AAlfian Danar Azmy, dan A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.
[2] Abdul Muqtafin. (2024). " Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, Vol. 3, No. 5, Hal 657-660
[3] Achmad Fauzi, Rustomo, W. L. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Transportasi Jakarta. Al – Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah, 6
[4] Ajie Mutiara Ramadhan, N. W. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Keadilan Organisasional dan KepuasanKerja terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Hotel Soori Bali. E- Jurnal Manajemen Unud, 7, 730–758.
[5] Andi Alfianto Anugrah Ilahi, Muhammad Rasdy Gery Runtu, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pinrang. Yume : Journal Of Management, 7.
[6] Anggraini, Dewi, (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen,Vol. 7, No 1, Hal 19-27.
[7] Anoraga. (2017). Psikologi Manajemen. Rineka Cipta.
[8] AR, Mulyadi, Syamsidar, dan Dedy Efendy. (2018). Pengaruh Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Aanggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada SKPD Kota Aceh). Jurnal Riset Manajemen dan Kewirausahaan. Universitas Muhammadyah Aceh.
[9] Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisipilinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A & W Mall Trans Studio Makassar. Jurnal Ilmiah Pena, 1.
[10] Aulia, J. P. (2018). Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam.
[11] Averus, Ahmad dan Andi Pitono, (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora, Vol. 20, No. 1, Hal. 15-20.
[12] Basyid, Abdul. (2024)." pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses Mandiri. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi. Vol. 3 No. 5

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

[13] Busro, M. (2018). Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Group.
[14] Derita Qurbani, A. R. M. (2024). Pengaruh pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ch. Mohito Communications Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4, 150–156.
[15] Edison Emron, Yohny Anwar, I. K. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
[16] Eldiawin Zagoto, Y. A. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Dunia Pendidikan, 4.
[17] Fahmi, Irham, (2017), Manajenen Teori, Kasus, dan Solusi, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
[18] Fauzi, A.R, (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Transport Jakarta. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah, Vol. 2 No. 4
[19] Febriani, Alifah, (2024). " Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motra Tera Akurasi Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publications, Vol. 2, No, 1
[20] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
[21] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
[22] Gito Septa Putra, J. F. (2023). Pengaruuh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3, 617–629.
[23] Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
[24] Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revi). PT. Bumi Aksara.
[25] Herlina, E. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Karakteristiik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Al- Arif Kab. Ciamis). Bussiness Management and Entreperneurship Journal, 4, 29–39.
[26] Irawan, Romi. (2024). " Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja Pelatihan dan Peningkatan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu. Management Studies Entreneurship Journal. Vol. 5, No. 1, Hal 3141-3151.
[27] Irmayani, Ni Wayan Dian. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish Publisher CV. Budi Utama.
[28] Jeff Madura, 2017, ―Introduction to Business‖, Pengantar Bisnis, Penerbit Salemba edisi (4).
[29] Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Prosiding The National Conference Management and Bussiness, 1, 405–424.
[30] Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
[31] Kadarisman. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Rajawali Pers.
[32] Kesuma Dewi (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lintas Samudera Jaya. Jurnal Widya 1, 1-14
[33] Maghfira Anggina. (2024). " Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Ditpack Industri BranchKampar. Jurnal Pajak dan Bisnis (Jurnal O Tax and Bussiness). Vol. 4, No. , Hal. 13-19

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com
P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

[34] Mahmudah, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press.
[35] Marlius Doni, (2024). " Pengaruh gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan". Ensiklopedia Of Journal. Vol. 6, No. 3, Hal. 271-280.
[36] Masram, M. (21018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher.
[37] Moch Bagja Abdul Azis, U. A. jaya. (2024). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima Sukabumi. Neraca : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 2.
[38] Patri Hasni, Datmiko Noviantoro, D. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Access Telecomunications Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, 1, 27–35.
[39] Prasadja. (2018). Human Capital Management. In Media.
[40] Ramadhan Adam. (2023). " Pengaruh Beban Kerja dan LIngkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. SEIKO: Journal Of Management & Bussiness, Vol. 6, No. 2
[41] R. Supomo, E. N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya.
[42] Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktek. Rajagrafindo Persada.
[43] Sahudin, M. R. (2024). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Standar Pelayanan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
[44] Samsuddin. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi. Indomedia Pustaka.
[45] Saragih Susantina (2024). Pengarh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Kontruksi pada PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek City Deli Medan (PCDM). Jurnal Widya, 5 (1)
[46] Selvi, Ubaidillah, Muhammad Syukri, F. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 5, 179–187.
[47] Siagian, S. P. (2016). Sistem Informasi Manajemen. Bumi Aksara.
[48] Sihotang, K.M (2024). " Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara". Journal Of Economic Bussiness And Accounting. Vol, 7, No. 4, Hal. 7700-7711.
[49] Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang saolid Untuk Meningkatkan Kinerja). PT. Bumi Aksara.
[50] Sri rahayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6, 370–386.
[51] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
[52] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Alphabet.
[53] Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
[54] Sukarna. (2011). Dasar - Dasar Manajemen. CV. Mandar Maju.
[55] Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak Kese). Prananda Media Group.

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Widya
Volume 5, Nomor 2,bulan Oktober 2024: halaman 1767-1779
https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com

P-ISSN: 2746-5411
E-ISSN: 2807-5528

[56] Syafriina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Bussiness Review), 8.
[57] Yukl, G. 2017. Leaderhsip in Organization, 8th Edition. London: PearsonEducation
[58] Yusuf, M., & Daris. (2019). Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan. Bogor: IPB Press.

JURNAL WIDYA *This work is licensed under a* Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.