
**PENGARUH PENGAWASAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK TEH PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV UNIT BAH BUTONG**

Raffles Hebron Manalu, Sondang N. B. Marbun, Elperida J. Sinurat

Program Studi Manajemen Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: rafflesmanalu188@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan bagian yang penting dan menarik karena terbukti manfaatnya, kinerja karyawan merupakan hasil yang kompleks dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Penelitian dilakukan di Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong yang beralamat di Jl Pabrik, Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Penelitian ini menggunakan sebanyak 52 karyawan sebagai responden dari 110 karyawan pabrik. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung $64,785 > F$ tabel $2,798$, dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$, maka pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,802$ atau sebesar $80,2\%$, dan sisanya $0,198$ atau $19,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
Kata Kunci: Pengawasan, Pelatihan, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi “output” berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, Manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan sehingga menjadi nilai penting untuk perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong merupakan perkebunan pengolahan daun teh, yang berlokasi di Provinsi Sumatera Utara, Kab. Simalungun. Pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong mulai dari penanaman, perawatan, pemanenan hasil hingga sampai dengan pengolahan daun teh menjadi bubuk teh, dikemas dan dikirim ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan atau yang sudah memiliki kontrak kerja sama yang dimana pabrik

menyediakan bubuk teh dengan berbagai kualitas bubuk teh yang disediakan sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan teh mulai dari dalam negeri sampai ke manca negara.

Pelanggaran pada penetapan standar pelaksanaan di pabrik teh seperti penggunaan APD dan sebagainya masih sering terjadi, sehingga membuat pengawasan seperti tidak berguna. Apakah pengambilan tindakan koreksi diberlakukan atau tidak, apakah bagi pelanggar mendapat sanksi atau tidak, atau sanksi yang diberikan terlalu ringan sehingga karyawan menganggap biasa saja terhadap sanksi yang di berikan kepada karyawan.

Tidak adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara langsung kepada karyawan. Pelatihan diberikan hanya kepada mandor – mandor atau atasan, karyawan hanya mendapatkan arahan oleh mandor dalam menjalankan tugas sehingga tidak menambah skill kerja karyawan dan pengetahuan terbaru dalam pelaksanaan tugas kerja karyawan.

Kurangnya disiplin karyawan terhadap penggunaan APD, yang dimana APD adalah hal yang wajib di daerah pabrik atau industri untuk keselamatan kerja karyawan. hal tersebut dapat membuktikan bahwa kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diterima oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa sudah biasa dan tidak peduli terhadap standard yang berlaku sehingga membuat karyawan melanggar peraturan.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis di Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Pengawasan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut : (1). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong,(2). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong,(3). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, (4). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan, Pelatihan, Disiplin terhadap kinerja karyawan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemecahan masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar organisasi dapat sesuai dengan yang telah direncanakan. Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatannya akan mengalirkan tenaga kerja (pekerja) terhadap berbagai bidang organisasi. Dengan

kata lain manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan bidang manajemen lainnya yang mempunyai kemampuan serta kualitas yang dapat mencapai hasil kerja yang efektif, dan juga dapat mempertahankan serta meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". (Mukmimin & dkk, 2019:6).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan (Arianty & dkk, 2016:4).

Menurut Kinggudu, "Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional". (Sudaryo & dkk, 2018:4)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai ilmu yang mempelajari berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, serta menerapkan proses pengembangan, pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat berpengaruh kepada perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan fungsi manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia (Arianty & dkk, 2016:15) adalah sebagai berikut: (1). Perencanaan (*Planning*), (2). Pengorganisasian (*Organizing*), (3). Pengarahan dan pengadaan (*Briefing and Procurement*), (4). Pengendalian (*Controlling*), (5). Pengembangan (*Development*), (6). Kompensasi (*Compensation*), (7). Pengintegrasian (*Integration*), (8). Pemeliharaan tenaga kerja (*Maintenance Workers*), (9). Kedisiplinan (*Dicipline*), (10). Pemutusan hubungan kerja (*Work Termination*).

Pengawasan

Secara umum pengawasan didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Menurut Mockler, Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. (Sarinah & Mardalena, 2017:106)

Menurut Schermerhorn "Pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut". (Ernie & Saefullah, 2010)

Menurut Handoko “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. (Suhariyanto & Putro, 2018:84)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa proses dan tujuan – tujuan perusahaan dan manajemen tercapai sesuai dengan visi misi perusahaan.

Sebagai suatu pengendalian manajemen yang bebas dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif maka fungsi pengawasan (Sarinah & Mardalena, 2017:107) adalah: (1). Untuk menilai apakah pengendalian manajemen telah cukup memadai dan dilaksanakan secara efektif, (2). Untuk menilai apakah laporan yang dihasilkan telah menggambarkan kegiatan yang sebenarnya secara cermat dan tepat, (3). Untuk menilai apakah setiap unit telah melakukan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi tanggung jawabnya, (4). Untuk meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efisien, (5). Untuk meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efektif yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sasaran pengawasan sangat berkaitan dengan tujuan pokok atau tujuan strategis dari pengawasan. Sedangkan tujuan langsung atau tujuan teknis pengawasan dapat juga disebut sebagai tujuan pengawasan. Sasaran pengawasan biasanya digunakan untuk menunjuk kepada apa yang hendak dicapai oleh pengawas. Kata sasaran biasanya dianggap sebagai terjemahan dari target, yang artinya adalah tujuan pokok yang hendak dicapai. terdapat 10 tujuan pengawasan yaitu (Firmansyah & Mahardhika 2018:142) : (1). Menjamin ketepatan pelaksanaan sesuai rencana, kebijaksanaan dan perintah (aturan yang berlaku), (2). Menertibkan koordinasi kegiatan, (3). Mencegah pemborosan dan penyimpangan, (4). Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan, (5). Membina kepercayaan masyarakat pada kepemimpinan organisasi, (6). Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak, (7). Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru, (8). Mengetahui penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana awal

(*planning*) terarah kepada sarannya dan sesuai dengan yang direncanakan, (9). Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan), (10). Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pimpinan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara Unit Bah Butong untuk memastikan karyawannya telah bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan dan mencegah penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan. Variabel pengawasan menurut Handok (Suhariyanto & Putro, 2018:87) diukur menggunakan indikator sebagai berikut : (1). Penetapan standar pelaksanaan, (2). Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, (3). Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, (4). Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, (5). Pengambilan tindakan koreksi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu pendidikan jangka pendek yang biasanya terfokus pada praktik, yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan di perusahaan. Pelatihan lebih mengarah pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik di dalam perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015), "Pelatihan merupakan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan".

Rivai mengatakan bahwa "Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi". (Sudaryo & dkk, 2018:123)

Menurut Mukminin, dkk (2019:182), "pelatihan mengacu pada pengajaran, kegiatan belajar dilakukan untuk tujuan utama membantu anggota organisasi untuk memperoleh dan menjawab pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut".

Dari penjelasan di atas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan atau proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia yang bekerja atau yang berada di dalam suatu organisasi.

Menurut Simamora ada lima jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan (Arianty & dkk, 2016:120) (1). Pelatihan Keahlian (*Skill Training*), (2). Pelatihan Ulang (*Retraining*), (3). Pelatihan lintas fungsional (*Cross Funcional Training*), (4). Tim Pelatihan (*Training Team*), (5). Pelatihan Kreativitas.

Pelatihan yang di terapkan di Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong yaitu pelatihan internal seperti rapat, dan pengarahan mingguan, dan bulanan.

Tujuan pelatihan menurut Sudaryo (2018:124), tujuan dari pelatihan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan baru untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih lebih efektif dan efisien.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Menurut cherrington, metode pelatihan di bagi dua yaitu *on-the-job* dan *Off the Job Training*. (Basri & Rusdiana, 2015:116).

1. *On-the-job*

a. *Apprenticeship*

b. *Internship dan Assistanships*

c. *Job Rotation dan Transfer Job rotation dan transfer*

d. *Junior Boards dan Committee Assingments*

e. *Couching dan Counseling*

2. *Model Off the Job Training*

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (Sudaryo & dkk, 2018:135) diantaranya (1). Instruktur, (2). Peserta,(3). Materi,(4). Metode, (5). Tujuan, (6). Sasara.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin yang bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner tindakan. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, pihak yang dikendalikan oleh program yang berorientasi kepada tenaga kerja yang baru pada hari pertama mereka bekerja. Sebab, mereka tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, peraturan / prosedur atau kebijakan yang tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Menurut Fathoni “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Heriyanto & Hidayati, 2016:68)

Sutrisno menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. (Supomo & Nurhayati, 2018:133).

Menurut Siswanto, “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. (Supomo & Nurhayati, 2018:133).

Menurut Hasibuan, “Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semangkin baik disiplin karyawan, maka semangkin tinggi tingkat kedisiplinan sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semangkin baik”. (Supomo & Nurhayati, 2018:133).

Dari penjelasan di atas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang berasal dari dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya dan kesetiaanya kepada perusahaan, serta menaati prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan.

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinka seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Menurut Siagian (Supomo & Nurhayati, 2018:139) terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu Disiplin Preventif, Disiplin Korektif

Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2010:89) adalah: (1). Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi, (2). Ada Tidaknya Pemimpin Dalam Perusahaan, (3). Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan, (4). Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan, (5). Ada Tidaknya Pengawasan Pemimpin, (6). Ada tidaknya perhatian pada karyawan, (7). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Disiplin Kerja Menurut Fathoni dalam buku Hartatik (2014:200) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut : (1). Tujuan dan Kemampuan, (2). Teladanan Pimpinan, (3). Keadilan, (4). Pengawasan Melekat, (5). Sanksi Hukuman, (6). Ketegasan, (6). Hubungan Kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang nyata dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan instansi yang ia masuki. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Manajemen kinerja adalah proses yang memungkinkan tenaga untuk menjalankan tugas dengan kemampuan yang terbaik dalam memberikan maupun mengkontribusikan setiap kemampuan yang mereka miliki guna mencapai tujuan atau bahkan melebihi target dan standar yang ditetapkan secara langsung terkait dengan tujuan organisasi

Menurut Prawirosentono, “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan berwenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika". (Huseno, 2016:87)

Cormick & Tiffin menyatakan, kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil menetapkan tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, dan kapan masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. (Sutrisno, 2010:172)

Mangkunegara mengartikan bahwa, "kinerja karyawan (prestasi kerja), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang melaksanakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Huseno, 2016:87).

Dari penjelasan para ahli di atas Penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dalam kurun waktu tertentu dalam mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

Menurut Bernardin dan russel dalam buku Sutrisno (2010:178), mengatakan 6 (enam) kinerja primer yang dapat diunakan untuk mengukur kinerja, yaitu (1). *Quality*, (3). *Quantity*, (3). *Timeliness*, (4). *Cost efectivenmess*, (5). *Need for supervision*, (6). *Interpersonal impact*

Sementara itu Mathis dan Jackson (Sudaryo & dkk, 2018, p. 205), kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi antara lain : (1). Kualitas, (2). Kerja, (3). Kuantitas kerja, (4). Waktu kerja, (5). Kerjasama

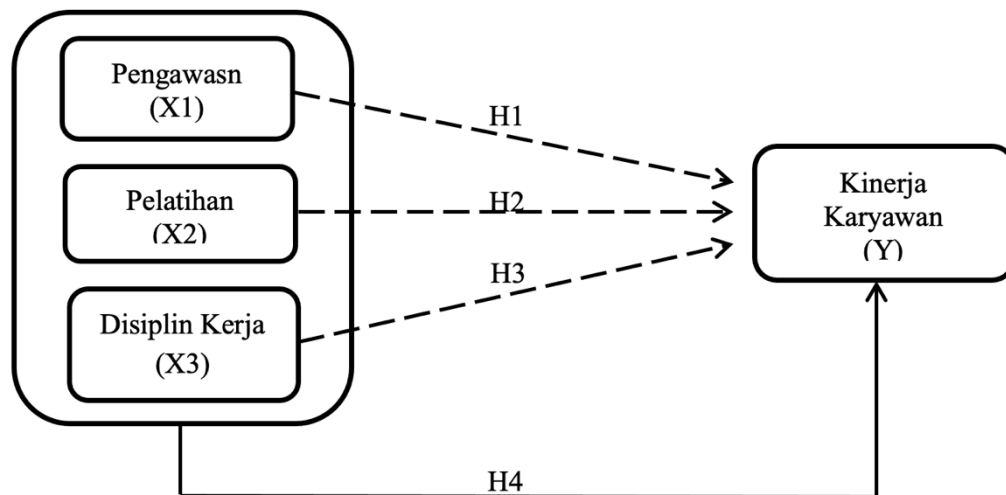
Penelitian Terdahulu

1. (Riris D.G. Nababan, 2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Hasil penelitian: Dari hasil analisis regresi linear dengan mediator diperoleh persamaan regresi $Y = 15.298 + 0.415 X + 0.249M + e$. Dari persamaan ini dapat %3D diartikan bahwa pelatihan kerja dapat digunakan dengan tepat maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
2. (Rio Marpaung, 2013). Judul penelitian ini: Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Pt. Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abc Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau). Hasil penelitian ini: Nilai koefisien determinasi R sebesar 0,778 yang berarti bahwa hubungan Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah kuat karena angkanya diatas 0,5. Nilai koefisien determinasi atau R Square pada tabel 5.8 diatas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau angka R² adalah sebesar 0,605 yang berarti 60,5% variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan. Sedangkan sisanya

39,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan kedalam model regresi.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Gambaran skema kerangka dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021).

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan

- > : Secara simultan
- - - - -> : Secara parsial

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga Pengawasan, Pelatihan, dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda- benda alam yang lain. “Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu”. (Sugiyono, 2015:135).

Dalam penelitian ini, jumlah karyawan yang menjadi sampel yaitu sebanyak 52 orang. Yang dimana diambil dari 7 stasiun kerja, yaitu : (1). Pucuk segar 16 orang, (2). Pelayuan 11 orang, (3). Penggulungan 14 orang, (4). Pengeringan 15 orang, (5). Pra-sortasi 3 orang, (6). Sortasi 18 orang, (7). Pengepakan 4 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya - jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. (Sudaryono, 2017:207)

2. Studi Pustaka

Merupakan penelitian secara teoritis guna memperoleh data sekunder yang diperlukan sebagai landasan bagi penyusunan skripsi ini.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variable - variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena. (Hardani, 2020:393)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan. (Hardani, 2020:393).

Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan fasilitas SPSS 22, yakni dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbac'h Alpha* > 0,60 (Noor, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk mengetahui model regresi linier berganda yang memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. (Noor, 2011:175),

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Menurut Ghozali (2010:149) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya pra-variabel independen.

Model regresi yang seharusnya tidak terjadi di antara variabel independen atau nilai antar sesama variabel independen sama nol (variabel ortogonal). Untuk mengatasi tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance value* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini variabel independen manakah yang melayani variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang tidak terpilih oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cut – off* yang umum adalah:

- a. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat diabaikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi model.
- b. Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat diabaikan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model.

Analisis Regresi linier Berganda

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Hal ini dikarenakan data yang digunakan adalah data sekunder yang bersifat kuantitatif dan mempunyai variabel independen lebih dari satu. Alat analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Pengawasan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Analisis ini menggunakan pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda berikut ini:

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

Yang dimana:

Y = Kinerja karyawan

X2 = Pelatihan

a = Konstanta

X3 = Disiplin kerja

b = Koefisien regresi

e = Koefisien Error

X1 = Pengawasan

Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesis – hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Metode regresi linear berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal.

Adapun untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis tersebut digunakan uji t , uji f , dan koefisien determinasi.

Uji Parsial (t)

Uji " t " dilakukan untuk setiap variabel bebas (pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai " t " hitung masing – masing koefisien dengan t table dengan tingkat signifikan 0.05.

- Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_a ditolak.
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti Ho ditolak

Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0.05.

- Ho diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti H_a ditolak.
- H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti Ho ditolak.

Uji Determinasi (R^2)

Menurut Gozali (2010:145) Uji Koefisien Determinasi R^2 Menurut Koefisien determinasi R^2 mengukur seberapa kemampuan model untuk menerangkan pengaruh variabel disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai, dimana: $0 \leq R^2 \leq 1$.

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Pengawasan, Pelatihan, dan Disiplin kerja adalah besar terhadap variabel Kinerja Karyawan" (Gozali, 2010:45). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat Untuk memperoleh dalam mengolah data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 22.0 sebagai pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, stasiun kerja, yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden laki-laki pada penelitian ini sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 63.4%, dan jumlah responden Perempuan yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase 36.6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia responden 41 - 45 sebanyak 5 responden atau 9.6%, usia 46 – 50 tahun sebanyak 33 responden atau 63.5%, dan usia 51 – 55 sebanyak 14 responden atau 26.9%, dan jumlah keseluruhan sebanyak 52 responden dengan persentase 100%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Stasiun Kerja

responden stasiun pucuk segar berjumlah 7 responden atau 13.5%, responden stasiun pelayuan berjumlah 6 responden atau 11.5%, responden stasiun pucuk layu berjumlah 7 responden atau 13.5%, responden stasiun penggulungan berjumlah 11 responden atau 21.2%, responden pengeringan layu berjumlah 8 responden atau 15.4%, responden stasiun pra-sortasi berjumlah 2 responden atau 3.8%, responden stasiun sortasi berjumlah 9 responden atau 17.3%, responden stasiun pengepakan berjumlah 2 responden atau 3.8%, dan jumlah dari keseluruhan responden sebanyak 52 responden dengan tingkat persentase 100.0%.

Uji Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument atau kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara men-korelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing masing variabel. Kemudian hasil skor dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0.05. Nilai validitas dapat dilihat di kolom *Corrected item-total correction*.

Pengujian reliabilitas variable pengawasan, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.. maak untuk melihat validitas dan reliabilitas dapat dilihat di bawah ini :

1. Variabel Pengawasan

Hasil uji validitas variable pengawasan dapat dilihat pada table 1 berikut :

Table 1. Uji Validitas Pengawasan

Item-Total Statistics							
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket
Pengawssan1	38.10	16.520	.540	.863	Valid	.870	Reliabel
Pengawasan2	38.15	16.368	.560	.861	Valid		
Pengawasan3	38.65	14.897	.686	.850	Valid		
Pengawasan4	38.71	14.601	.688	.849	Valid		
Pengawasan5	38.88	13.830	.777	.841	Valid		
Pengawasan6	38.79	14.131	.638	.856	Valid		
Pengawasan7	38.69	14.531	.722	.846	Valid		
Pengawasan8	38.54	15.391	.613	.856	Valid		
Pengawasan9	38.13	17.334	.313	.876	Valid		
Pengawasan10	38.10	17.344	.321	.875	Valid		

Sumber : Hasil data olahan SPSS 22 (2021)

Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada signifikansi 5% atau 0.05% dengan derajat bebas $df = n - k$, $df = 52 - 4$, R table sebesar 0.2798. pada table hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation* (R hitung) lebih besar dari R table, sehingga seluruh pertanyaan pengawasan dinyatakan valid. Dan Suatu variable dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 atau *Cronbach's Alpha* > 0.60. maka dari hasil pengolahan data SPSS di atas variable pengawasan dinyatakan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0.884 > 0.6$

2. Variable Pelatihan

Hasil uji validitas variable pelatihan dapat dilihat pada table 2 berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket.
pelatihan1	47.00	19.686	.596	.784	Valid		
pelatihan2	47.02	20.058	.578	.786	Valid		
pelatihan3	46.23	22.103	.432	.801	Valid		
pelatihan4	46.25	22.426	.329	.807	Valid		
pelatihan5	46.62	21.026	.414	.802	Valid		
pelatihan6	46.83	18.695	.704	.772	Valid	.811	Reliabel
pelatihan7	46.79	20.013	.550	.789	Valid		
pelatihan8	46.75	21.132	.498	.795	Valid		
pelatihan9	46.37	22.001	.290	.812	Valid		
pelatihan10	46.25	21.525	.415	.801	Valid		
pelatihan11	46.67	20.891	.395	.804	Valid		
pelatihan12	46.75	21.838	.313	.810	Valid		

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 22 (2021)

Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada signifikansi 5% atau 0.05% dengan derajat bebas $df = n - k$, $df = 52 - 4$, R table sebesar 0.2798. pada table hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation* (R hitung) lebih besar dari R table, sehingga seluruh pertanyaan pelatihan dinyatakan valid. Dan Suatu variable dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 atau *Cronbach's Alpha* > 0.60. Maka dari hasil pengolahan data SPSS di atas variable pelatihan dinyatakan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0.811 > 0.60$.

3. Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variable disiplin kerja dapat dilihat pada table 3 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics							
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket.
disiplin 1	52.48	57.353	.515	.914	Valid		
disiplin 2	52.67	58.067	.415	.917	Valid		
disiplin 3	52.87	53.295	.710	.907	Valid		
disiplin 4	53.00	53.569	.741	.906	Valid		
disiplin 5	52.83	50.734	.763	.905	Valid		
disiplin 6	52.94	51.624	.737	.906	Valid		
disiplin 7	52.94	55.193	.668	.909	Valid	.916	Reliabel
disiplin 8	52.90	55.971	.641	.910	Valid		
disiplin 9	52.77	55.044	.633	.910	Valid		
disiplin 10	52.85	53.309	.718	.907	Valid		
disiplin 11	52.90	53.344	.603	.912	Valid		
disiplin 12	52.67	52.734	.791	.904	Valid		
disiplin 13	52.33	57.244	.532	.914	Valid		
disiplin 14	52.35	59.133	.361	.918	Valid		

Sumber : Hasil olahan SPSS 22 (2021)

Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada signifikan 5% atau 0.05% dengan derajat bebas $df = n - k$, $df = 52 - 4$, R table sebesar 0.2798. pada table hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation* (R hitung) lebih besar dari R table, sehingga seluruh pertanyaan disiplin kerja dinyatakan valid. Dan Suatu variable dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 atau *Cronbach's Alpha* > 0.60 Maka dari hasil pengolahan data SPSS di atas variable disiplin kerja dinyatakan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.885 > 0.60.

4. Variable Kinerja karyawan

Hasil uji validitas variable disiplin kerja dapat dilihat pada table 4 berikut :

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics							
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ket.
kinerja 1	30.21	11.621	.457	.802	Valid		
kinerja 2	30.19	11.688	.444	.804	Valid		
kinerja 3	30.38	10.437	.596	.782	Valid		
kinerja 4	30.79	10.170	.493	.798	Valid	.812	Reliabel
kinerja 5	31.10	9.265	.558	.792	Valid		
kinerja 6	30.79	8.719	.723	.757	Valid		
kinerja 7	30.44	10.212	.622	.777	Valid		
kinerja 8	30.29	11.660	.418	.806	Valid		

Sumber : Hasil data olahan SPSS 22 (2021)

Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada signifikan 5% atau 0.05% dengan derajat bebas $df = n - k$, $df = 52 - 4$, R table sebesar 0.2798. pada table hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation* (R hitung) lebih besar dari R table, sehingga seluruh pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid. Dan Suatu variable dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 atau *Cronbach's Alpha* > 0.60 Maka dari hasil pengolahan data SPSS di atas variable kinerja karyawan dinyatakan reliable dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0.812 > 0.60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62421276
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.052
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel output spss tersebut nilai signifikansi asymp.sig (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan data tersebut normal. Dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	totalpengawasan	.515	1.940
	totalpelatihan	.546	1.833
	totaldisiplin	.539	1.857

a. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber: Hasil data lahan SPSS 22 (2021)

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya pra-variabel independen, dapat dilihat coefficients pada bagian *collinerity statistics* jika

- Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat diabaikan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi model.
- Jika nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat diabaikan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model.

Berdasarkan dari hasil output spss di atas dapat dilihat:

- pengawasan (X1) nilai tolerance 0.515 > 0.10, dan nilai VIF 1.940 < 10.00
- pelatihan (X2) nilai tolerance 0.546 > 0.10 dan nilai VIF 1.833 < 10.00
- disiplin kerja (X3) nilai tolerance 0.539 > 0.10 dan nilai VIF 1.857 < 10.00

Maka dapat diambil keputusan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Model Persamaan Regresi

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.514	2.638		1.332	.189
	totalpengawasan	.176	.075	.210	2.346	.023
	totalpelatihan	.174	.064	.236	2.719	.009
	totaldisiplin	.263	.040	.573	6.550	.000

a. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber : Hasil data olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu:

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

$$Y = 3.514 + 0.176(X1) + 0.174(X2) + 0.263(X3)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

- Nilai konstan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3.514, Jadi jika variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel apapun. Maka kinerja karyawan akan bernilai 3.514.
- Nilai koefisien regresi pengawasan 0.176 yang berarti apabila pengawasan naik sebesar 1 satuan maka, kinerja karyawan akan naik sebesar 0.176. Begitupun juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.174 dan bernilai positif yang berarti apabila pelatihan naik sebesar 1 satuan maka, kinerja karyawan akan naik sebesar 0.174. Begitupun juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.263 dan bernilai positif yang berarti apabila disiplin kerja naik sebesar 1 satuan maka, kinerja karyawan akan naik sebesar 0.263. Begitupun juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (t)

Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial (t)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.514	2.638	1.332	.189	
	totalpengawasan	.176	.075	.210	2.346	.023
	totalpelatihan	.174	.064	.236	2.719	.009
	totaldisiplin	.263	.040	.573	6.550	.000

a. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber : Hasil data olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $2.346 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai alpa, yaitu $0.023 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan HO ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian secara parsial pada variable pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $2.719 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai alpa, yaitu $0.009 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan HO ditolak dan H1 di terima. Dengan demikian secara parsial pada variable pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6.550 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai alpa, yaitu $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan HO ditolak dan H1 di terima. Dengan demikian secara parsial pada variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (f)

Hasil pengujian f dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.766	3	181.589	64.785	.000 ^b
	Residual	134.541	48	2.803		

Total	679.308	51
-------	---------	----

a. Dependent Variable: totalkinerja
b. Predictors: (Constant), totaldisiplin, totalpelatihan, totalpengawasan
Sumber : Hasil data olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $64.785 > 2.798$, dan nilai sig, adalah sebesar $0.000 < 0.05$. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan hipotesis di terima atau dengan kata lain pengawasan (X1), pelatihan (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji Hipotesis Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas yaitu pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pabrik teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

Tabel 10. Uji Hipotesis Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.802	.790	1.674	1.763

a. Predictors: (Constant), totaldisiplin, totalpelatihan, totalpengawasan
b. Dependent Variable: totalkinerja
Sumber : Hasil data olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.802. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variable pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja karyawan menjelaskan pengaruhnya terhadap variable kinerja karyawan pada pabrik teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong sebesar 80.2%, sedangkan 19.8% dipengaruhi oleh variable bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.346 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai α , yaitu $0.023 < 0.05$.
2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Hal ini dapat dilihat dari

-
- hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.719 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai alpa, yaitu $0.009 < 0.05$.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.550 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai alpa, yaitu $0.000 < 0.05$.
 4. Secara bersama – sama atau secara simultan Pengawasan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $64.785 > 2.798$, dan nilai sig, adalah sebesar $0.000 < 0.05$.
 5. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.802. dapat disimpulkan, bahwa kemampuan variable Pengawasan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variable kinerja Karyawan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong sebesar 80.2% sedangkan 19.8% sisanya dipengaruhi variable bebas lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong mampu menjaga serta meningkatkan pengawasa. karena pengawasan dapat menjamin tatatertib dan kelancaran pelaksanaan kegiatan perusahaan yang akan berujung kepada konsistensi peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.
2. PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong sebaiknya memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan di setiap setasiun kerja, agar mampu meningkatkan skill kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari.
3. Diharapkan kepada kepada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong dapat mensosialisasikan betapa pentingnya disiplin kerja mulai dari jam kerja, penggunaan APD dan keselamatan kerja karyawan demi keberlangsungan kegiatan di pabrik teh yang aman dan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Basri, H., & Rusdiana, H. (2015). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.
- Ernie, & Saefullah. (2010). *Fungsi Pengawasan*. Jakarta: Grasindo.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Depublis.

- Gozali, I. (2010). *Analisis Multivariate dengan program aplikasi SPSS*. Semarang: BP.Universitas Diponegoro Semarang.
- Hardani, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8(2), 672-683.
- Hartatik, P. Indah. (2014). *Praktisi pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jokjakarta: Laksana.
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maksipreneur*, 6(1), 68.
- Irvian. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Jaya Kembara Medan. *Skripsi*. Universitas Methodist Indonesia.
- Marpaung, Rio. (2013). Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Pt. Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abc Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau). *Jurnal Ekonomi*, 21(1)
- Mukmimin, A., & dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UNY Press.
- Nababan, Riris D.G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. *Skripsi*. Universitas Methodist Indonesia.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenada Media.
- Puspita, D. S. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karyadeka Alam Lestari Semarang. *Skripsi*. Universitas Semarang.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Depublish.
- Sudaryo, Y., & dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Skripsi STIE Kesuma Negara*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, menciptakan keunggulan berbasis kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Supomo R, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana.