

**PENGARUH PEGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAAWAN PERKEBUNAN PTPN V
(Studi Bagian Produksi CPO Unit Terantam Kampar)**

Oleh: Evi Yanti¹ dan Kasmiruddin ²

Jurusan Ilmu Administrasi – Program Studi Administrasi Bisnis - Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu
Politik – Universitas Riau Kampus Bina Widya Jl. H. R Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru
Panam, Pekanbaru 28293

Abstract

This research is motivated by the importance of human resources in a company to be able to produce quality products amid business competition in the era of globalization. Human resources are an important role for the success of the PTPN V Unit Terantam Kampar Palm Oil Mill, because humans are living assets that need to be maintained and developed. To increase work productivity, company employees must pay attention to what factors serve as a support in influencing employee performance. This research was conducted at PTPN V Unit Terantam Kampar Palm Oil Mill. The purpose of this study was to determine the level of performance of employees in the production department at the PTPN V Unit Terantam Kampar Palm Oil Mill. The research sample was taken as many as 63 respondents using the sampling method. In this research, the methods used are descriptive and quantitative. The data obtained from the results of interviews and questionnaires / questionnaires were then tested with statistics through the SPSS program. The method of analysis used in this research is simple and multiple regression analysis, and through validity and reliability tests. In this study the results obtained are that supervision has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the PTPN V Palm Oil Mill Unit Terantam Kampar.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia bisnis dalam era globalisasi saat ini semakin hari dirasakan semakin luas. era globalisasi perkembangan dunia bisnis semakin bertambah pesat sehingga menuntut setiap perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata

ditentukan oleh Sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan(Septian, 2015).

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya

manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas produk, mengalokasikan sumberdaya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumberdaya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Rachmawati **2008**).

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, **2015**). Perusahaan selalu mencari karyawan yang berkualitas, dengan karyawan yang berkualitas dapat mewujudkan tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan perlu melakukan pengawasan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Halsey,**2003**).

Penelitian tentang pengaruh faktor pengawasan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dalam penelitian diantaranya (Almubin, **2016**) menjelaskan bahwa faktor pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. (Hesti, **2018**) Menyimpulkan bahwa pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor pengawasan masih ada faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni Disiplin kerja. Disiplin (discipline) berkaitan dengan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Sulistiyani dan Rosidah,**2003**). Disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, **2013**).

PT. Perkebunan Nusantara V adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di propinsi Riau, terletak di terantam, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar. PTPN V merupakan perusahaan yang bergerak pada perkebunan sawit dan pengolahannya tandan buah segar kelapa sawit menjadi minyak mentah CPO(*Crude Palm Oil*). Untuk dapat menjadi perusahaan yang baik, setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang profesional dibidangnya PTPN V unit Terantam memberikan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. PTPN V unit Terantam memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan, seperti tempat tinggal(rumah), fasilitas kesehatan, Bonus tahunan berdasarkan kinerja karyawan sepanjang tahun, Dengan demikian tidak ada alasan bagi karyawan untuk menurunkan kinerja atau tidak berkeinginan meningkatkan kinerja.

Namun fakta dilapangan ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan masih rendahnya kinerja karyawan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Perkembangan jumlah Produksi minyak
kelapa sawit (CPO)
Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Produksi CPO(kg)	Perkembangan (%)
2014	56.153.416	-
2015	54.499.508	(2,94)
2016	54.867.779	0,68
2017	52.055.549	(5,12)
2018	59.381.286	14,07

Sumber:PTPN V Unit Terantam

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat perkembangan CPO tahun 2015-2017 itu hanya berkisar 0,68% sampai 5,12% . pada tahun 2018 perkembangan CPO pada tahun 2018

berkisar 14,07%, hal ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan untuk peningkatan produksi CPO.

Selanjutnya ditemukan masalah masih tingginya volume keterlambatan karyawan masuk sesuai jam kerja dan karyawan alpha seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2
jumlah karyawan Terlambat masuk dan Alpha Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah karyawan	Terlambat masuk		Alpha	
		Jumlah	Persenta si %	Jumlah	Persenta si %
2014	161	12	19,32%	42	67,62%
2015	161	10	16,1%	23	37,03%
2016	172	11	18,92%	19	32,68%
2017	173	8	13,84%	28	48,44%
2018	173	8	13,84%	30	51,9%

Sumber:PTPN V Unit Terantam

Dari tabel diatas menunjukkan meskipun ada penurunan volume keterlambatan masuk dari 2016 hingga 2018 namun angka keterlambatan relatif tinggi, sedangkan volume alphaa dari tahun 2016 hingga 2018 juga angka relattif tinggi 51,9% , Hal ini mengindikasikan rendahnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan produksi. Selain masalah CPO dan abasensi karyawan juga di temukan masalah karyawan yang terkena sanksi seperti tabel dibawah ini

Tabel 3
jumlah karyawan Terkena Sanksi Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah karyawan	Terkena Sanksi	Persentasi %
2014	161	10	16,1%
2015	161	9	14,49%
2016	172	7	12,04%
2017	173	5	8,65%
2018	173	5	8,65%

Sumber PTPN V Unit Terantam

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat voluome Terkena Sanksi karyawan pada tahun 2014 sampai 2018 angka relatif tinggi diatas 8,65% hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Terkena

sanksi masih saja dikategorikan tetap mengganggu kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan prasurvey lapangan, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan diantaranya :

1. Masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja sesuai jam masuk kerja.
2. Masih ada beberapa karyawan yang pulang sebelum memasuki jam pulang kerja.
3. Masih ada beberapa karyawan yang duduk-duduk santai pada waktu jam kerja.

Dari uraian latarbelakang dan phenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Unit Terantam”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dijadikanbahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Unit Terantam?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Pengawasan pada Perkebunan PTPN V Unit Terantam
- b. Disiplin Kerja karyawan pada Perkebunan PTPN V Unit Terantam
- c. Kinerja Karyawan pada Perkebunan PTPN V Unit Terantam
- d. Pengaruh Pengawsan terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan PTPN V Unit Terantam,pengaruh Disiplin kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan PTPN V Unit Terantam dan Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan PTPN V Unit Terantam.

Kerangka Teori Kinerja

Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Cormickd an Tiffind dalam Sutrisno **2010**).

Pendapatan lain mengemukakan bahwa kinerja menurut (Minner dalam Sutrisno, **2010**) adalah bagaimana seseorang dapat berperilaku bekerja sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Pengawasan

Menurut Manullang (**1996**), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan menurut Mc. Farland (dalam Simbolon, **2004**) adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan

Disiplin Kerja

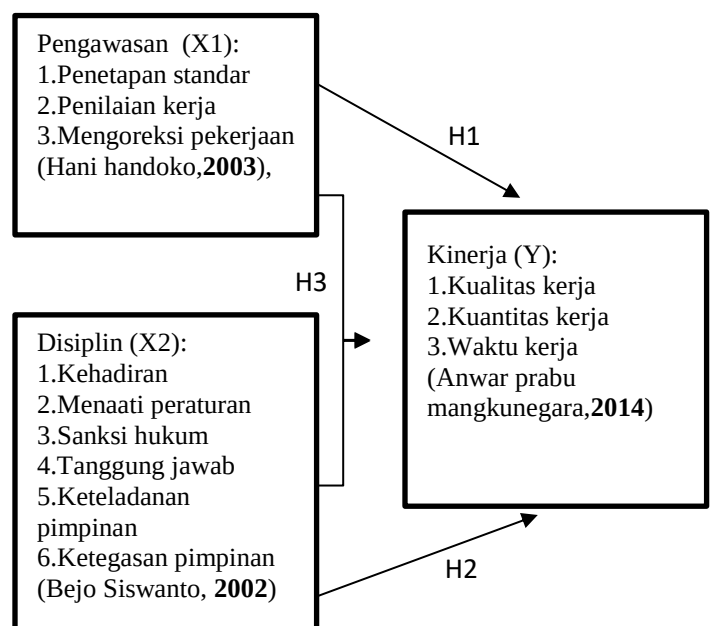
Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Hani Handoko, **2001**) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, **2008**). disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib (Anoraga, **2009**). Disiplin

kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan (Avin Fadila Helmi, **1996**).

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V unit Terantam.

Gambar 1



Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert, dimana, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, **2013**) Tiap pertanyaan diberikan 5 kategori jawaban, dan tiap jawaban diberikan bobot skor, seperti terlihat dibawah ini.

1. Sangat Sesuai (SS) skor : 5
2. Sesuai (S) skor : 4
3. Cukup Sesuai (CS) skor : 3
4. Tidak Sesuai (TS) skor : 2
5. Sangat Tidak Sesuai (STS) skor : 1

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PTPN V Unit Terantam. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Unit Terantam.

Populasi

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PTPN V Unit Terantam yang berjumlah 173 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun rumus untuk mencari sampel, menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah seluruh populasi

E = toeransi eror (0,5% atau 10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh dari jumlah populasi:

$$\begin{aligned} n &= \frac{173}{1 + 173(0,1)^2} \\ &= \frac{173}{1 + 173(0,01)} \\ &= \frac{173}{1 + 1,73} \\ &= \frac{173}{2,73} \\ &= 63,3(63) \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas didapat hasil 63,3 jadi sampel yang diteliti adalah sebanyak 63 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

Jenis Data

Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh berdasarkan hasil yang didapat langsung dari responden di lokasi penelitian. Baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisisioner para responden.

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri, adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data sejarah singkat pereusahaan, data struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, data absensi karyawan, dan data hasil produksi perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara bebas kepada pimpinan bagian HRD PTPN V Unit Terantam. Data yang dikumpulkan berkaitan dengan

Kuisioner

Atas dasar kesulitan menemui responden pada perusahaan PTPN V Unit Terantam, di era pandemi Covid 19 ini maka peneliti tidak bisa menyebarkan secara langsung kepada responden, tetapi peneliti menggunakan bantuan dari HRD perusahaan PTPN V Unit terantam, dan setelah beberapa hari di infokan kepada peneliti bahwa kuesioner sudah terkumpul.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan kedalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistic dalam penelitian analisis kuantitatif dengan

perhitungan statistic dengan menggunakan program SPSS.

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner, suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mamou untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuiseoner tersebut. Dalam uji validasi dapat digunakan SPSS(statistic Product and Service solutions) dan dapat pula digunakan rumus teknik korelasi product moment (Husein Umar dalam Made Novandri,2010).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.Uji realibilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan berapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat, regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya Koefiensien determinan (r^2) pada intinya digunakan untuk megukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variabel terkait, koefisien determinasi (r^2) yang mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Uji Parsial (uji t)

Uji t ini di maksud untuk membuktikan kebenaran hipotesis penlitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (pengawasan) X_2 (diplin) dengan variabel Y(kinerja karyawan).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_1 (pengawasan) X_2 (disiplin) simultan dengan variable Y (kinerja karyawan) dengan rumus sebagai berikut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar

Berdasarkan tabel dan keterangan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengawasan pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar.

Tabel 4

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar

No	Dimensi	Skor
1	Penetapan standar	749
2	Penilaian Kerja	776
3	Mengoreksi Pekerjaan	736
	Jumlah	2261
	Interval	1938 – 2392
	Kategori	Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pelaksanaan pengawasan perkebunan PTPN V Unit Terantam, terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan

sudah berjalani baik, artinya pengawasan dilaksanakan sudah mempertimbangkan unsur penetapan standar yang jelas, penilaian kerja sesuai standar perusahaan dan tindakan koreksi terhadap kesalahan karyawan. Namun secara dimensional, di temukan unsur koreksi pekerjaan yang masih kurang maksimal dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar

Berdasarkan tabel dan keterangan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai Disiplin kerja pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar.

Tabel 5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin kerja Pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar

No	Dimensi	Skor
1	Kehadiran	484
2	Mentaati aturan yang berlaku	475
3	Sanksi hukuman	474
4	Memiliki tanggung jawab	443
5	Keteladanan pimpinan	485
6	Ketegasan pimpinan	488
	Jumlah	2849
	Interval	2574 – 3179
	Kategori	Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada PTPN V Unit Terantam, menunjukkan disiplin karyawan PTPN V Unit Terantam sudah disiplin dalam melaksanakan tugas, terlihat dari kehadiran, mentaati aturan yang berlaku, Sanksi hukum, memiliki tanggung jawab, keteladanan pimpinan, dan ketegasan pimpinan, namun secara dimensional, di temukan faktor tanggung jawab relative lebih rendah dibandingkan dengan lima dimensi lainnya, artinya sebagian karyawan masih lemah untuk bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar

Berdasarkan tabel dan keterangan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pada PTPN V Unit Terantam kabupaten kampar.

Tabel 6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PTPN V Unit Terantam, Kabupaten Kampar

No	Dimensi	Skor
1.	Kuantitas Kerja	452
2.	Kualitas Kerja	469
3.	Ketepatan Waktu	470
	Jumlah	1391
	Interval	1287 – 1589
	Kategori	Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat Secara keseluruhan kinerja karyawan PTPN V Unit Terantam sudah berjalan baik, namun secara dimensional menunjukkan kinerja karyawan masih kurang maksimal terlihat kemampuan karyawan menghasilkan kualitas yang kurang maksimal, kemampuan karyawan merealisasikan target produksi belum maksimal dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang belum optimal.

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuisioner dalam mengidentifikasi suatu variabel.

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{hitung} pada pengujian ini terdapat pada kolom correlations,

sedangkan nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan persamaan :

$$\begin{aligned} df &= (N - 2) \\ &= 63 - 2 \\ &= 61 \end{aligned} \quad r - \text{tabel} = 0,2480$$

Berdasarkan table r dapat diketahui $df = (63 - 2) = 61$; 0,025 yaitu r tabelnya 0,2480. Artinya tingkat validitas harus lebih besar dari pada r tabel senilai 0,2480.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pengawasan (X1)	X1.1	0,566	0,248	Valid
	X1.2	0,544	0,248	Valid
	X1.3	0,690	0,248	Valid
	X1.4	0,358	0,248	Valid
	X1.5	0,438	0,248	Valid
	X1.6	0,497	0,248	Valid
	X1.7	0,558	0,248	Valid
	X1.8	0,528	0,248	Valid
	X1.9	0,477	0,248	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1.1	0,684	0,248	Valid
	X1.2	0,817	0,248	Valid
	X1.3	0,781	0,248	Valid
	X1.4	0,770	0,248	Valid
	X1.5	0,780	0,248	Valid
	X1.6	0,751	0,248	Valid
	X1.7	0,747	0,248	Valid
	X1.8	0,761	0,248	Valid
	X1.9	0,759	0,248	Valid
	X1.10	0,814	0,248	Valid
	X1.11	0,658	0,248	Valid
	X1.12	0,365	0,248	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,728	0,248	Valid
	Y2	0,757	0,248	Valid
	Y3	0,715	0,248	Valid
	Y4	0,771	0,248	Valid
	Y5	0,683	0,248	Valid
	Y6	0,815	0,248	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan uji *Cronbach alpha*. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini apabila koefisien reliabilitas > 0,60.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Pengawasan	0,657	0	Reliabel
Disiplin Kerja	0,916	0	Reliabel
Kinerja	0,839	0	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpa masing-masing variabel > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Analisis data

Analisis Regresi Linier Sederhana X1-Y

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen yaitu Pengawasan (X1) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PKS PTPN V unit Terantam, Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data adat yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,327	4,721		-,917	,363
Pengawasan (X1)	,736	,131	,585	5,628	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Berdasarkan table tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x \\ = -4,327 + 0,736 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar -4,327. Artinya apabila variabel Pengawasan diasumsikan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar -4,327.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengawasan 0,736 artinya terdapat hubungan positif Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,736 artinya bahwa setiap peningkatan Pengawasan sebesar 1 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,736.

Analisis Regresi Linier Sederhana X2-Y

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X2) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PKS PTPN V unit Terantam, Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data adat yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Terhadap kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.179	3.443		4.409	.000
Disiplin Kerja (X2)	.152	.074	.253	2.039	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x \\ = 15,179 + 0,152 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 15,179. Artinya apabila variabel Disiplin Kerja diasumsikan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 15,179.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja 0,152 artinya terdapat hubungan positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,152 artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,152

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel independen yaitu Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PKS PTPN V unit Terantam, Kabupaten Kampar.

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-16.795	5.421		-3.098	.003
Pengawasan (X1)	.810	.120	.644	6.736	.000
Disiplin Kerja (X2)	.215	.057	.359	3.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_2 + \beta X_1$$

$$= -16,878 + 0,810 X_1 + 0,215 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) adalah -16,878 ini dapat diartikan jika Pengawasan dan Disiplin Kerja nilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai -16,878.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan bernilai positif yaitu 0,810, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,810.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif yaitu 0,215 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,215.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 -Y

Tabel 12
Hasil uji Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,331	4,19199

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi, dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,342. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Pengawasan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam bentuk persen adalah 34,2%, sedangkan sisanya 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 -Y

Tabel 13
Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 ^a	,307	,295	4,30252

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi, dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,307. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam bentuk persen adalah 30,7%, sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 -Y

Tabel 14
Hasil Uji Determinasi Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,467	,449	3,80381

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi, dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,467. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Pengawasan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam bentuk persen adalah 46,7%, sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

(Uji t) Pengawasan Terhadap Kinerja
Tabel 15

Uji Signifikan Individu (Uji t)
Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,327	4,721		-,917	,363
Pengawasan (X1)	,736	,131	,585	5,628	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

$$= 63 - 1 - 1 ; 0,05/2$$

$$= 61 ; 0,025$$

$$= \pm 1,99962$$

Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh t hitung sebesar 5,628 dan signifikan sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,99962. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung = 5,628 > t tabel = 1,99962 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, sehingga Dengan demikian maka Hipotesis diterima, menyatakan adanya pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

(Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Tabel 16

Uji Signifikan Individu (Uji t) Disiplin
Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.179	3.443		4.409	.000
Disiplin Kerja (X2)	.152	.074	.253	2.039	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

$$= 63 - 1 - 1 ; 0,05/2$$

$$= 61 ; 0,025$$

$$= \pm 1,99962$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh t hitung sebesar 2,039 dan signifikan sebesar 0,046 dan t tabel sebesar 1,99962. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung = 2,039 > t tabel = 1,99962 dan nilai signifikansi = 0,046 < 0,05, sehingga Dengan demikian maka Hipotesis diterima, menyatakan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 17
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	760.464	2	380.232	26.279	.000 ^b
Residual	868.139	60	14.469		
Total	1628.603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X1)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Diketahui F hitung sebesar 26,279 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 63 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 60 ; 2$$

$$= 3,15$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (26,279) > F tabel (3,15) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa

secara variable Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara Pengawasan terhadap kinerja karyawan perkebunan pada PTPN V Unit Terantam, Kabupaten Kampar, dapat diterima. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari R^2 sebesar 0,588, yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan perkebunan pada PTPN V Unit Terantam, Kabupaten Kampar adalah sebesar 58,8%. Sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,152 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,152. Dari hasil uji t diketahui t_{hitung} sebesar 2,039 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,999 dengan signifikansi 0,046 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian maka Hipotesis diterima, menyatakan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perkebunan pada PTPN V Unit Terantam, Kabupaten Kampar dapat diterima. Besarnya pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,467 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perkebunan pada PTPN V Unit Terantam, Kabupaten Kampar adalah sebesar 46,7%,

sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN V unit Terantam Kabupaten Kampar yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pelaksanaan pengawasan perkebunan PTPN V Unit Terantam terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan sudah berjalan baik.
2. Secara keseluruhan menunjukkan disiplin karyawan PTPN V Unit Terantam sudah disiplin dalam melaksanakan tugas.
3. Secara keseluruhan kinerja karyawan PTPN V Unit Terantam sudah berjalan baik.
4. Hipotesa 1,2,3 dapat diterima.

Saran

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

1. Dengan terbukti adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan agar lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan, melalui perbaikan tindakan koreksi kesalahan karyawan PTPN V unit terantam dan penggunaan metode pengawasan yang lebih berkualitas.
2. Dengan terbukti adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,

maka disarankan kepada pimpinan perusahaan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan PTPN V Unit Terantam melalui pemberian reward dan motivasi kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan.

3. Dengan terbukti adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu disarankan agar pemimpin PTPN V Unit Terantam untuk meningkatkan kualitas pengawasan yang diikuti dengan penerapan disiplin kerja karyawan yang lebih obyektif.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya memperbesar populasi sampel dengan cakupan wilayah yang luas, juga disarankan agar lebih memperdalam menganalisa data dan dalam pengujiaanya, baik variabel maupun indikator penelitian. Sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini,

DAFTAR PUSTAKA

Almubin. "pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan perkebunan kelapa sawit". FISIP Jurusan administrasi bisnis Vol.3 No 1 Februari 2016

Manullang. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014 *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT, Remaja Rosdakarya

Guntur, Muhammad, , dkk. 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*.

Handoko, 1984, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta

Husein, Umar. 2011. *Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 11. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara

Julitriarsa, Suprihanto, 2001, *Manajemen umum suatu pengantar edisi 1*. BPFE, Yogyakarta

Prayoga, Septian Adi. "Pengaruh pelaksanaan pengawasan mandortor hadap kinerja karyawan (Kasus bagian produksi PT. Geliga Bagan Riau-Rokan Hilir)". Jom FISIP Vol. 2 No. 2- Oktober 2015

Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen sumber daya manusia (kebijakan Kinerja Karyawan)*. kiat untuk Membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan bebas Dunia, Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.

Riduwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistik*, Alfabeta. Bandung

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sari, Puspita dwi. "Pengaruh Disiplin dan Pengawasan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Adeka Alam Lestari Semarang". Jurusan Manajemen tahun 2011.

Simbolon, Maringan Marsy. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.