



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7257-7266

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli

Nikken Ayu Masanda, Nur M Ridha Tarigan, M. Nelson Pinem

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

nikkenayumasanda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli yang berlokasi di Jalan Suas Selatan Pasar III B Mabar Hilir, Medan Deli, Sumatera Utara. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan disiplin kerja yang baik serta pengawasan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 34 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didukung dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan pelaksanaan pengawasan yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan disiplin kerja, memperkuat sistem pengawasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal, teknologi, maupun sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan komitmen yang tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat terus berkembang dan mampu bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat [1].

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan [2]. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara teratur, tepat waktu, bertanggung jawab, dan mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan [3]. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin rendah.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Tingginya tingkat kedisiplinan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti keterlambatan kerja, ketidakhadiran, rendahnya produktivitas, serta meningkatnya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan [4]. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik menjadi salah satu upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan merupakan proses pemantauan, pengukuran, dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan guna memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan [5]. Pengawasan yang efektif memungkinkan manajemen untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan telah dilaksanakan, mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi, serta melakukan tindakan korektif apabila ditemukan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Melalui pengawasan yang baik, karyawan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena terdapat proses evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Selain itu, pengawasan juga dapat menjadi sarana bagi manajemen untuk memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan [6]. Dengan demikian, semakin baik sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang industri makanan yang memproduksi kerupuk untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam menjalankan aktivitas produksinya, perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi dan mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik serta didukung oleh sistem pengawasan yang efektif.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pengawasan. Beberapa karyawan masih datang terlambat, terdapat karyawan yang kurang mematuhi aturan kerja yang berlaku, serta masih ditemukan pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan belum sepenuhnya optimal sehingga masih terdapat kesalahan kerja yang terjadi dalam proses produksi. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Darwin Lie, Efendi, dan Andy Wijaya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Penelitian Dinar Haryanthi Br Munthe juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi [8]. Sementara itu, penelitian Yulia Harwina membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Yazid yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

Selain itu, penelitian Rahmadani menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Penelitian Devi dan Harefa juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan [12]. Namun demikian, penelitian Anisyah menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja dan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian (research gap) sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan kondisi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja dan pengawasan yang lebih efektif serta menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih [14]. Penelitian ini dilaksanakan pada Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli yang beralamat di Jalan Suasana Selatan Pasar III B Mabar Hilir, Kecamatan Medan Deli, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Oktober 2025 sampai April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli yang berjumlah 35 orang. Menurut Sugiyono, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (saturated sampling), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Namun, karena penulis merupakan bagian dari populasi dan pemilik perusahaan tidak dijadikan responden, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, serta berbagai sumber literatur yang relevan dengan penelitian [15].

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Wawancara dilakukan kepada pihak yang terkait guna memperoleh informasi yang mendukung penelitian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan perusahaan, sedangkan studi kepustakaan dilakukan melalui penelaahan berbagai referensi yang relevan dengan topik penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Indikator pengawasan meliputi kegiatan mengamati, inspeksi berkala dan langsung, serta pelaporan lisan dan tertulis. Adapun indikator kinerja karyawan terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten [16]. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pengawasan

A = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Pengawasan

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen [16]. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel disiplin kerja dan pengawasan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Responden penelitian berjumlah 34 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh dapat dilihat dari Tabel 1.1 Statistik Deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil tatistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Disiplin Kerja (X_1)	DS1	26,5	61,8	11,8	0	0	100
	DS2	20,6	79,4	0	0	0	100
	DS3	38,2	61,8	0	0	0	100
	DS4	50,0	50,0	0	0	0	100
	DS5	32,4	67,6	0	0	0	100
Pengawasan (X_2)	P1	50,0	50,0	0	0	0	100
	P2	44,1	55,9	0	0	0	100
	P3	58,8	41,2	0	0	0	100
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	41,2	58,8	0	0	0	100
	KK2	52,9	47,1	0	0	0	100
	KK3	55,9	44,1	0	0	0	100
	KK4	73,5	26,5	0	0	0	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 adapun penjelasan yang dapat disimpulkan:

1. Persentase jawaban terkait “saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja” besarnya 26,5% jawabannya “sangat setuju”, “setuju” besarnya 61,8% serta “kurang setuju” besarnya 11,8%.
2. Persentase jawaban terkait “saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan” besarnya 20,6% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 79,4%.
3. Persentase jawaban responden mengenai “saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan” besarnya 38,2% menjawab “sangat setuju” serta “setuju” besarnya 61,8%.
4. Persentase terkait “saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas” besarnya 50,0% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 50,0%.
5. Persentase jawaban terkait “saya bersikap sopan kepada atasan dan rekan kerja” besarnya 32,4% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 67,6%.
6. Persentase jawaban terkait “atasan selalu mengamati aktivitas kerja karyawan selama jam kerja” besarnya 50,0% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 50,0%.
7. Persentase jawaban terkait “atasan melakukan inspeksi kerja secara rutin” besarnya 44,1% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 55,9%.
8. Persentase jawaban terkait “atasan menerima penjelasan laporan pekerjaan dari saya secara langsung” besarnya 58,8% menjawab “sangat setuju” serta “setuju” besarnya 41,2%.
9. Persentase jawaban terkait “saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya” besarnya 41,2% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 58,8%.
10. Persentase jawaban terkait “saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” besarnya 52,9% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 47,1%.
11. Persentase jawaban terkait “saya memahami tugas yang diberikan dengan baik” besarnya 55,9% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 44,1%.
12. Persentase jawaban terkait “saya memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan” besarnya 73,2% menjawab “sangat setuju” dan “setuju” besarnya 26,5%.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9681>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Validitas

Pengujian ini diperlihatkan pada kolom Corrected item-Total Correlation. Apabila nilai korelasinya didapat lebih besar dibandingkan dengan nilai pada r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrument penelitian tersebut dinyatakan valid serta layak dipakai.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0,713	0,338	Valid
	DK2	0,643	0,338	Valid
	DK3	0,635	0,338	Valid
	DK4	0,683	0,338	Valid
	DK5	0,546	0,338	Valid
Pengawasan (X2)	P1	0,942	0,338	Valid
	P2	0,906	0,338	Valid
	P3	0,793	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,722	0,338	Valid
	KK2	0,791	0,338	Valid
	KK3	0,736	0,338	Valid
	KK4	0,691	0,338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2026

Melihat hal tersebut bahwa seluruh item mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,338 hingga data pada seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

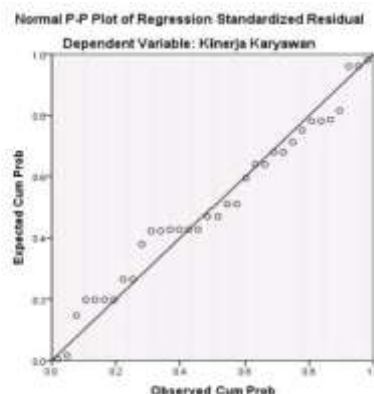
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,645	0,6	Reliabel
Penguawasan (X ₂)	0,854	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,630	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2026

Melihat hal tersebut bisa dikatakan temuan perhitungannya uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada tiap variabel lebih besar dari 0,6 sebagai batas reliabilita. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas

Melihat hal tersebut bisa dikatakan pada grafik, terlihat bahwa distribusi data terpusat pada garis diagonal dan cenderung mengikuti arahnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P.

Uji Multikolinearitas

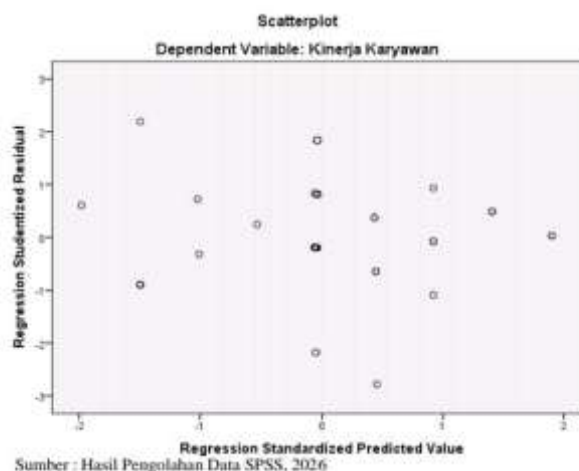
Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.701	3.037		.889	.381		
1 Disiplin Kerja	.445	.110	.533	4.034	.000	.999	1.001
Pengawasan	.439	.134	.433	3.276	.003	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Melihat hal tersebut bisa dikatakan nilainya Tolerance memperlihatkan tidak ada variabel independent mempunyai nilainya tidak melebihi 0,10. Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai tolerance besarnya 0,999 dan variabel Pengawasan(X2) besarnya 0,999. Ini memperlihatkan tidak ada korelasinya kuat antar variabel independent hingga tidak terjadi multikolinieritas dalam model penelitian. Temuan VIF memperlihatkan kondisi yang sama, dimana tidak ada variabel independent mempunyai nilainya VIF lebih dari 10. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilainya VIF 1,001. Dan Pengawasan (X2) besarnya 1,001. Maka dari itu, bisa dibuat simpulan model regresi pada penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Diagram sebaran pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa titik-titik data terdistribusi secara acak di sekitar sumbu y pada 0, baik di atas maupun di bawahnya, dan tidak menunjukkan pola spesifik seperti penyempitan, pelebaran, seperti pola meruncing, melebar, atau distribusi bergelombang. Karena alasan ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Agar mempermudah membaca hasil dari interpretasi hasil analisis regresi, digunakan persamaan regresi. Konstanta dan koefisien regresi dari persamaan ini diperoleh dari data yang telah diproses sebelumnya, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.701	3.037		.889	.381
1 Disiplin Kerja	.445	.110	.533	4.034	.000
Pengawasan	.439	.134	.433	3.276	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Temuan pengolahan data memperlihatkan persamaan regresi linear berganda pada studi ini yakni:

$$Y = 2,701 + 0,445X_1 + 0,439X_2$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 2,701 menunjuk bahwa apabila seluruh variabel bebas pada modelnya diasumsikan bernilai nol, atau variabel bebas yaitu disiplin kerja (X₁) dan pengawasan (X₂) diterapkan, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 2,701 satuan.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi B₁ sebesar 0,445 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). artinya, setiap peningkatan pada disiplin kerja (X₁) akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,445 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Begitu pula, nilai koefisien regresi B₂ sebesar 0,439 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X₂) juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). 63 setiap peningkatannya pada Pengawasan (X₂) akan menyebabkan kinerja karyawan (Y) naik besarnya 0,439 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Penelitian ini menggunakan uji t dengan metode yang digunakan untuk menentukan nilai t tabel didasarkan pada ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan df-n-k-1 (pada penelitian ini df = 34-3-1= 30), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,043 dapat dilihat tabel 5.8 sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.701	3.037		.889	.381
1 Disiplin Kerja	.445	.110	.533	4.034	.000
Pengawasan	.439	.134	.433	3.276	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Melihat Tabel 5.9 tersebut bisa dikatakan nilainya t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial ada pengaruhnya pada variabel dependen adapun hasil pengujian tersebut yakni :

1. Variabel Disiplin Kerja (X₁) mempunyai nilainya p-value (Sig) 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan signifikan. Selain itu, nilai t hitung 4,034 > 2,043 t tabel, dengan demikian dapat disimpulkan Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Pengawasan (X2) mempunyai p-value (Sig) $0,003 < 0,05$, ini bisa dikatakan signifikan. Selain itu, nilainya $t \text{ hitung } 3,276 > 2,043$ t tabel, yang juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan demikian dapat disimpulkan Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji f (simultan)

Melihat temuan uji f, bisa dikatakan variabel secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependent, bila p-value (pada kolom sig.) tidak melebihi dari level of significant ditetapkan (besarannya 5 %), ataupun F hitung (pada kolom F) melebihi dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 34 - 3 = 31$, hingga didapat nilainya f tabel sebesar 2,91.

Tabel 1.7 Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.575	2	13.787	13.134	.000 ^b
Residual	32.543	31	1.050		
Total	60.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Melihat hasil uji F atau uji Anova (uji simultan) didapat nilai F hitung sebesar 13,134 pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilainya probabilitas (0,000) tidak melebihi dari 0,05, maka model regresi dinyatakan layak dipakai guna memprediksi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hal ini memperlihatkan variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai F hitung $> F \text{ tabel } (13,134 > 2,91)$ memperlihatkan disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, apabila disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) diterapkan dengan baik dalam organisasi, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan (Y) cenderung mengalami penurunan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R Square merupakan angka yang lebih tepat untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda. Karena nilai R Square atau Adjusted R Square berkisar antara 0 dan 1, nilai tersebut dianggap baik jika lebih dari 0,5.

Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.424	1.02459

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Melihat hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 42,2% artinya disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli, berpengaruh sebesar 42,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis secara parsial memperlihatkan disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan

penting padapeningkatan kinerja karyawan. Temuan ini adanya kesesuaian dengan studi Dinar Haryanth Br Munthe (2023) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kayu Mebel Indonesia”, Temuan memperlihatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan masuk kategorinya tinggi. Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Pada studi Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)”. Temuan ini persamaannya regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Berdasarkan jawaban mayoritas menjawab setuju bahwa “saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas, saya bersikap sopan kepada atasan dan rekan kerja”.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis secara parsial memperlihatkan variable pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Ini memperlihatkan betapa pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja pekerja, oleh karena itu Pabrik Keripik Aweng harus mempertimbangkan hal ini dan menerapkan pengawasan yang baik. Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan Yulia Harwina (2022), berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara V Pabrik Palm Kernal Oil Tanduk Rokan Hulu”, memperlihatkan pengawasan terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pada studi Yazid (2018), berjudul “Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru”, Temuan memperlihatkan Pengawasan Kerja Dan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan Pada Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru. Berdasarkan jawaban mayoritas menjawab setuju bahwa “atasan selalu mengamati aktivitas kerja karyawan selama jam kerja, atasan melakukan inspeksi kerja secara rutin, atasan menerima penjelasan laporan pekerjaan dari saya secara langsung”.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat temuan pengujian hipotesis, didapat disiplin kerja dan pengawasan secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Ini memperlihatkan disiplin kerja dan pengawasan mempunyai peranan esensial pada peningkatan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi Lestari Rahmadani (2022), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Konveksi CV. Hidup Baru Di Kota Medan”, temuan memperlihatkan disiplin kerja dan pengawasan ada pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja karyawan Pabrik Konveksi CV. Hidup Baru. Pada studi Nurwulan Kusuma Devi dan Alex Prilhanthara (2021), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Khong Guan Biskuit Factory Indonesia LTD”, Temuan mengindikasikan Pengawasan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban mayoritas menjawab setuju bahwa “saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, saya memahami tugas yang diberikan dengan baik, saya memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan”.

4. Kesimpulan

Melihat pemaparan serta pembahasan maka disimpulkan: 1). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. 2). Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli. 3). Disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Aweng Medan Deli.

Referensi

1. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
2. S. P. Robbins dan M. Coulter, Management, Edisi ke-14. New York: Pearson Education, 2018.
3. Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
4. Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
5. T. Hani Handoko, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE, 2016.
6. Euis Nurbudiyati, Manajemen Pengawasan dalam Organisasi. Jakarta: Kencana, 2018.
7. D. Lie, E. Efendi, dan A. Wijaya, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar,” *Jurnal Sultanist*, vol. 3, no. 1, pp. 1–9, 2015.

8. D. H. Br. Munthe, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kayu Mebel Indonesia," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 45–55, 2023.
9. Y. Harwina, "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Kernel Oil Tandun Rokan Hulu," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 15–24, 2022.
10. Yazid, "Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 67–76, 2018.
11. L. Rahmadani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Konveksi CV. Hidup Baru," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, pp. 22–31, 2022.
12. N. K. Devi dan A. P. Harefa, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Khong Guan Biskuit Factory Indonesia Ltd," *Jurnal EMBA*, vol. 9, no. 3, pp. 115–124, 2021.
13. Anisyah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 4, no. 2, pp. 89–98, 2022.
14. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
15. Chandrarin, G. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
16. Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.