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

Raffles Hebron Manalu, Sondang Ni Bulan Marbun, Elperida Sinurat
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, 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.

Keywords: Pengawasan; Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja

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 pengelolaan daun teh, yang berlokasi di Provinsi Sumatera Utara, Kab. Simalungun. Pengelolaan 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.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh penulis di Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik The PT.

Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

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.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian 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 dalam 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.

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).

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.

Pengertian 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.

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.

Pengertian Disiplin

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.

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

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

Pengertian Kinerja Karyawan

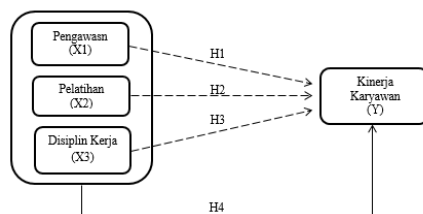
Kinerja merupakan perilaku yang nyata dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan instansi yang dimasuki. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Manajemen kinerja adalah proses yang memungkinkan tenaga untuk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

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). Kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi antara lain kualitas, kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama

Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan menguji pengaruh pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gambaran skema kerangka dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021).

Gambar 1. Kerangka Berpikir

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.

ETODE PENELITIAN

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). Dalam penelitian ini, jumlah karyawan yang menjadi sampel yaitu sebanyak 52 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan angket. 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 direpson oleh responden. (Sudaryono, 2017)

HASIL

Uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi 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 variabel pengawasan, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan Cronbach's Alpha.

Corrected Item-Total Correlation menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Pada signifikan 5% atau 0.05% dengan derajat bebas $df = n-k$, $df = 52- 4$, R_{table} sebesar 0.2798. Pada tabel hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation (R_{hitung})* lebih besar dari R_{table} , sehingga seluruh pertanyaan pengawasan dinyatakan valid.

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 atau Cronbach's Alpha > 0.60 . maka dari hasil pengolahan data SPSS variabel pengawasan dinyatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha sebesar $0.884 > 0.6$

Variabel Pelatihan

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 tabel hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation (R_{hitung})* lebih besar dari R_{table} ,

sehingga seluruh pertanyaan pelatihan dinyatakan valid.

Suatu variabel 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 variabel pelatihan dinyatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha sebesar $0.811 > 0.60$.

Variabel Disiplin Kerja

Corrected Item-Total Correlation menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Pada signifikan 5% atau 0.05% dengan derajat bebas $df = n-k$, $df = 52- 4$, R_{table} sebesar 0.2798. Pada tabel hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation (R_{hitung})* lebih besar dari R_{table} , sehingga seluruh pertanyaan disiplin kerja dinyatakan valid.

Suatu variabel 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 variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha sebesar $0.885 > 0.60$.

Variabel Kinerja Karyawan

Corrected Item-Total Correlation menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Pada signifikan 5% atau 0.05% dengan derajat bebas $df = n-k$, $df = 52- 4$, R_{table} sebesar 0.2798. Pada tabel hasil uji validitas dapat dilihat bahwa *Corrected Item-Total Correlation (R_{hitung})* lebih besar

dari R_{table} , sehingga seluruh pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 atau Cronbach's Alpha > 0.60 . Maka dari hasil pengolahan data SPSS variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha sebesar $0.812 > 0.60$.

Uji Normalitas Data

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

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.514 + 0.176(X_1) + 0.174(X_2) + 0.263(X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka 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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $2.346 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai Apha, yaitu $0.023 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Dengan demikian secara parsial pada variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $2.719 > 2.011$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai Alpha, yaitu $0.009 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Dengan demikian secara parsial pada variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 6.550

> 2.011 dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai Alpha, yaitu $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 di terima. Dengan demikian secara parsial pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ 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 diterima, atau dengan kata lain pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

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

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

KESIMPULAN

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

Pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. 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

Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.802. dapat disimpulkan, bahwa kemampuan variabel pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong sebesar 80.2% sedangkan 19.8% sisanya dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong mampu menjaga serta meningkatkan pengawasan karena pengawasan dapat menjamin tata tertib 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 stasiun 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 dalam kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang berguna untuk keberlangsungan kegiatan di pabrik teh yang aman dan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan karyawan.
- 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, Hal. 672-683, vol.8.
- 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, Vol. VI, No. 1, 68.
- Irvian. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Jaya Kembara Medan. Universitas Methodist Indonesia – Medan. Jurusan Manajemen.
- Marpaung, Rio. (2013). Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amirul Mukminin, d. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.
- Arianty, N., & dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- Basri, H., & Rusdiana, H. (2015). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan. Bandung: CV.PUSTAKA SETIA.

- (Pada Pt. Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abc Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau). *Jurnal Ekonomi*, vol 21, no 1
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- 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. Universitas Methodist Indonesia – Medan. Jurusan Manajemen.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenada Media.
- Puspita sari, Dwi. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karyadeka Alam Lestari Semarang. Jurusan Manajemen, Universitas Semarang.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Depublish.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- 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 Program Studi Manajemen, STIE Kesuma Negara, 8
- 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.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

Lampiran

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	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)