

Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi Mentari

Andreas Dharmawan¹⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾andresmawan01@gmail.com

Rekam jejak artikel :

Terima 30 Januari 2023;
Diperbaiki 30 Februari 2023;
Terterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kepemimpinan
Pengawasan
Disiplin
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan guna bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji seberapa besar dan ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan, pada PT Sariwangi Mentari.

Metode yang dipakai penelitian ini yaitu metode dengan memberikan kuesioner terhadap responden dengan ber jumlah 100 orang yang merupakan karyawan pada PT Sariwangi Mentari. Dari hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 diperoleh, dari persamaan linier berganda $Y = 7,494 + 0,468 (X1) + 0,088 (X2) + 0,288 (X3)$ dalam artian perhitungan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu point, maka kinerja karyawan pada PT Sariwangi Mentari akan mengalami kenaikan atau penurunan sebanyak 0,468, kemudian apabila pengawasan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu point, maka kinerja karyawan pada PT Sariwangi Mentari akan mengalami kenaikan atau penurunan sebanyak 0,088, kemudian apabila disiplin mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu point, maka kinerja karyawan pada PT Sariwangi Mentari akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar, 0,288.

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dikutip dari artikel (Ahmad and Pratama 2021:21) mengemukakan bahwa:

Tugas SDM manajemen sumber daya manusia, bisa memastikan untuk mewujudkan tujuan organisasi, tapi untuk membimbing manusia adalah persoalan yang sangat susah

Dikutip dari artikel (Samhis setiawan 2021:3) mengemukakan bahwa .:

Pengawasan adalah proses dalam memutuskan berukuran kinerja dan mengambil tindakan yg dapat membantu mencapai, hasil yang diharapkan sinkron dengan kinerja yang sudah ditetapkan..

Di kutip dari (Widiyanto 2018:77–88) menyatakan bahwa :

disiplin dapat diartikan sebagai satuan bentuk tunduk pada sebuah aturan dan tunduk kepada, supervision. Melakukan disiplin, berarti seluruh pihak, dapat mencapai satuan aktivitas dengan lancar.

Penelitian skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINANA, PENGAWASAN, dan DISIPLIN terhadap KINERJA KARYAWAN pada PT. SARIWANGI MENTARI.**

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian S D M.

Dikutip dari jurnal (Susan 2019) mengatakan bahwa :

Sumber daya manusia secara keseluruhan merupakan bagian yang amat penting didalam satu organisasi, baik itu bisnis atau institusi. Kunci kemajuan industri adalah sumber daya manusia, S D M pada dasarnya adalah orang bekerja pada satu organisasi guna sebagai pelopor, pemikir, dan Merencanakan tujuan organisai.

Dikutip dari buku (Sonny Santosa, Hatta et al. 2023)mengemukakan bahwa:

Manajemen S D M, merupakan aksi strategis, untuk manajemen orang-orang yang efektif dan efisien dalam sebuah perusahaan atau organisasi sedemikian rupa sehingga mereka membantu bisnis mereka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Menurut (Huzain 2021:42) menyebutkan bahwa:

SDM dapat mengacu pada berbagai hal, salah satunya adalah upaya kerja yang membantu menjamin kelangsungan produksi. Kedua, S D M adalah sekelompok orang dengan terampil dan mampu menawarkan jasa.

Menurut (Hasibuan 2018:24) mengatakan bahwa:

Hasibuan berpendapat bahwa yang dimaksud dengan “keahlian terpadu” adalah kemampuan mental dan fisik yang dimiliki setiap orang. Orang yang melakukannya dan sifatnya masih memiliki hubungan yang erat, seperti lingkungan dan keturunannya, sedangkan prestasi kerjanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Uyun 2021:52) mengatakan bahwa:

Pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan manajemen individu anggota organisasi atau kelompok kerja adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia (S.D.M).

Menurut (Siregar 2017:22) mengatakan bahwa:

HRM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan pengembangan, penyediaan layanan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan S D M ke dalam suatu titik di mana tujuan individu, organisasi, dan masyarakat terpenuhi, menurut definisi tersebut.

B. Pengertian Kepemimpinan.

Menurut (Kurniasi 2021:12) menyatakan bahwa:

Mengingat bahwa kelompok terlibat dalam kegiatan tertentu, memiliki ,tujuan tertentu, dan menggunakan peralatan tertentu, kepemimpinan memiliki kepribadian yang khas. Karakteristik pemimpin kelompok adalah hasil dari keadaan tertentu.

C. Pengertian Pengawasan.

Menurut, (Terry 2021:132) menyatakan bahwa;

Secara khusus, pengawasan memerlukan evaluasi presentasi pekerjaan dan penerapan tindakan korektif untuk memastikan bahwa hasil pekerjaan sejalan dengan apa yang telah ditentukan.

Menurut, (2018 Rustandi n.d.:201) menyatakan bahwa;

Pengawasan manajer terhadap proses berusaha memastikan bahwa tindakan yang diambil sejalan dengan apa yang telah direncanakan.

D. Pengertian Disiplin.

Pekerjaan perusahaan akan lebih lancar dan teratur jika ada disiplin kerja, memastikan hasil terbaik Semangat kerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari lingkungan kerja yang positif yang diciptakan oleh disiplin kerja.

Menurut, (Arif, Maulana, and Lesmana 2020:58) menyatakan bahwa;

Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan karyawan untuk meyakinkan mereka untuk mengubah perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan perusahaan.

1) 2 Jenis disiplin kerja

- A. Disiplin diri khususnya disiplin diri Dalam bentuknya yang paling mendasar, disiplin diri adalah tanggapan langsung terhadap pimpinn yang kompeten dan dorongan kepada diri sendiri, yaitu keinginan dan inisiatif untuk membuat apa yang di inginkan tim.
- B. Disiplin tertib adalah disiplin perintah Memanfaatkan cara menakutkan dari kekuatan yang diakui dan menyesuaikan tindakan yang diinginkan dengan aturan tertentu akan membantu Anda mengembangkan disiplin kinerja. Disiplin ketertiban, dalam bentuknya yang paling ekstrem, diatur pada hukum.

1. Faktor meningkatkan disiplin kerja.

Karena kedisiplinan mutlak perlu dibina secara langsung degan semua yang terlibat organisasi demi tercapainya tujuan kelompok, disiplin luhur merupakan harapan setiap pemimpin bagi bawahannya.

Perlu ditetapkan kebijakan yang tegas mengenai sanksi, sanksi dan menghindar kejadian yang negatif di hari selanjut nya ketika menghadapi pelanggaran yang telah dilakukan, demi menjaga kedisiplinan pegawai pemimpin dengan cermat mengamati hal-hal sebagai berikut.:

- 1. Pertahankan pengawasan konstan.
- 2. Memperbaiki berbagai kesalahan dan atau kekurangan.
- 3. Berikan penghargaan kepada bawahan dengan berbicara tentang pencapaian mereka.
- 4. Berkomunikasi dengan bawahan kapan pun pemimpin memilih.
- 5. Dalam rangka membina hubungan yang lebih akrab antara pimpinan dan bawahan, memberikan kesempatan untuk berdialog..

2. Tiga Aspek disiplin kerja.

1. Manajemen waktu, Sikap, dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan selama jam kerja didefinisikan sebagai berikut.: kehadiran dan ketaatan karyawan selama kerja, serta penyelesaian tugas yang tepat dan akurat pada karyawan.
2. Peraturan disiplin menetapkan pedoman tertulis dan tidak tertulis untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi secara efektif. Akibatnya, karyawan berkewajiban untuk menjunjung tinggi perjanjian yang telah mereka buat. Dalam konteks ini, kesetiaan memerlukan mengikuti arahan dan peraturan yang lebih tinggi. Selain itu, integritas, kepatuhan, dan penggunaan seragam oleh karyawan ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.
3. Disiplin perilaku bertanggung jawab Memanfaatkan dan memelihara peralatan sebaik mungkin untuk mendukung kelancaran kegiatan kantor merupakan salah satu bentuk tanggung jawab karyawan. Sebagai seorang karyawan, adalah tanggung jawabnya untuk dapat hadir di tempat kerja.

III. METODE

A. Metode Penelitian.

Tujuan dari Metode Peneliti deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran yang akurat dan sistematis tentang sifat-sifat yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Metode

penelitian survey yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dan data dari masing-masing responden dipilih untuk penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas.

Menurut (Sugiyono 2017:158), mengatakan bahwa .:

Dari Skala Likert membanding sikap pandangan dan persepsi seorang atau kelompok terhadap fenomena umum.

Fenomena sosial yang disebut sebagai variabel penelitian pada bagian ini telah ditentukan secara khusus oleh peneliti dalam penelitian. Skala Likert menggunakan variabel indikator untuk mengukur variabel yang akan diukur.

B. Objek Penelitian

PT. Sari Wangi Mentari adalah merupakan perusahaan keluarga yang memproduksi kecap, kecap asin, saus sambal dan makanan ringan. Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik golongan menengah keatas maupun golongan menengah kebawah. Perusahaan kecap dan makanan ringan. Didirikan di atas tanah seluas satu hektar yang terdiri atas kantor, pabrik dan gudang.

Kegiatan di pabrik ini selain membuat kecap, juga memproduksi kecap asin, saus sambal dan makanan ringan. Lokasi untuk membuat saos sambal menjadi satu dengan lokasi pembuatan kecap dan kecap asin, namun untuk membuat makanan ringan lokasinya terpisah tetapi masih dalam satu wilayah perusahaan.

Perusahaan kecap dan makanan ringan PT. Sari Wangi Mentari ini didirikan oleh Bapak Suhendra. Dengan akta pendirian tanggal 14 Maret 2017 nomor 102 tahun 2017 oleh notaris SAKTI LO, SH, yang beralamat di Ruko Puri Niaga Blok K7 No.3Z, Jl.Puri

Kencana, Jakarta Barat. Dan terdaftar sebagai industri tanggal 14 Maret 2017 dengan nomor 102. Pada mulanya perusahaan ini hanya memproduksi kecap dan kecap asin. Beberapa tahun kemudian, perusahaan juga memproduksi saos sambal. Seiring dengan perkembangan perusahaan dalam usaha produksi kecap dan saos sambal ini, lokasi pabrik bertambah luas hingga saat ini. Dengan bertambah luasnya lokasi pabrik, maka berkembang pula usaha yang dilakukan perusahaan ini yaitu memproduksi makanan ringan.

C. .Populasi Dan Sampel.

1. Populasi.

(Sugiyono 2018:137) mengatakan bahwa :

Seluruh komponen yang akan digunakan untuk generalisasi wilayah adalah populasi. Keseluruhan subjek yang akan diukur, atau unit yang diteliti, adalah elemen populasi.

2. Sampel.

Menurut (Sugiyono 2018:118) mengatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut

Karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan tenaga, penelitian mungkin tidak mencakup seluruh populasi jika populasinya terlalu besar. Akibatnya, sampel acak dari populasi itu digunakan oleh peneliti. Dimungkinkan untuk memaksa populasi untuk menerima temuan penelitian yang dilakukan pada sampel tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data.

Di dalam peneelitan yang ditulis dengan megunakan data primer dan sumber ini, penulis mengumpulkan data dengan berbagai cara, diantaranya melalui:

a) Observasi.

Semua sains didasarkan pada pengamatan para ilmuwan dapat bisa berkerja pada data, dengan nyata tentang realitas dunia yang terkumpul melalui observasi.

b) Wawancara.

Wawancara yaitu pertemuan dengan antara kedua pihak untuk membahas suatu topik dan bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.

c) Kuesuoner.

Responden diminta untuk menanggapi kuesioner tertulis. mengisi dan membagikan kuesioner kepada berbagai karyawan PT. Sariwangi Mentari.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.741	2.671

a. Predictors: (Constant), disiplin, pengawasan, kepemimpinan

b. Dependen Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil olahan SPSS 25

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
			Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
Model		Beta		t	Sig.			
1	(Constant)	7.494	2.443		3.067	.003		
	kepemimpina	.468	.087	.484	5.385	.000	.320	3.130
	n							
	pengawasan	.088	.070	.105	1.246	.216	.362	2.765
	disiplin	.288	.065	.350	4.425	.000	.414	2.413

a. Dependent Variable.: Kinerja karyawan

- Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2067.422	3	689.141	96.599	.000 ^b
	Residual	692.004	97	7.134		
	Total	2759.426	100			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. PREDITCTION: (CONSTANT), disiplin, pengawasan, kepemimpinan

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Hasil perhitungan T secara parsial memiliki nilai T hitung yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT Sariwangi Mentari berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh Pengawasan sangat Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Sariwangi Mentari
3. Pengaruh Disiplin, yaitu positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi Mentari.
4. Dapat disimpulkan Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sariwangi Mentari.

B. Implikasi.

1. Implikasi Teoritis.

Diharapkan bahwa aspek teoritis temuan penelitian ini akan meningkatkan pemahaman pembaca tentang faktor kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin harus dipraktikkan dan diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu bisnis mencapai hasil yang diinginkan.

2. Implikasi Manajerial.

Telah dibuktikan melalui penelitian atau hasil yang cermat bahwa disiplin, kepemimpinan dan pengawasan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Untuk memajukan bisnis, perlu meningkatkan kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan kelancaran operasi bisnis..

3. Implikasi Metodologi.

Riset anti ledakan seperti ini dengan memberikan kuisioner langsung kepada karyawan PT Sariwangi Mentari.” Responden tidak dipaksa untuk mengisi kuesioner, dan mereka menjawab pertanyaan berdasarkan pengalaman mereka bekerja di PT Sariwangi Mentari. Ini memastikan bahwa tanggapan terhadap kuesioner adalah asli dan datang langsung dari responden.

C. Saran.

1. Saran untuk kebijakan Manajerial

Perusahaan harus menerapkan kepemimpinan, pengawasan, dan kedisiplinan kepada karyawannya agar dapat mewujudkan kinerja karyawan yang berdaya guna dan berkualitas tinggi. Ini akan memastikan bahwa bisnis berjalan lancar, menghasilkan hasil yang baik dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Saran untuk penelitian / pengembangan ilmu.

Variabel meliputi kepemimpinan, pengawasan, dan kedisiplinan. Untuk menerapkan “penelitian selanjutnya lebih baik untuk dianalisis” dan memasukkan variabel yang hilang dari penelitian ini, penelitian yang perlu dilakukan perlu terlihat menarik dan memanfaatkannya secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rudi, and Aditya Pratama. 2021. "Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(5):699–709.
- Arif, Muhammad, Taufik Maulana, and Muhammad Taufik Lesmana. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4(1):106–19.
- Hasibuan. 2018. *No Title*.
- Huzain, Hasriany. 2021. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia."
- Kurniasi, Wida. 2021. "Pengertian Kepemimpinan: Aspek, Dan Macam Teori Kepemimpinan." *Gramedia Blog*. Retrieved November 8, 2022 (<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-kepemimpinan/>).
- Leiwakabessy, D. Rudolf. 2018. "PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. WAPOGA MUTIARA INDUSTRIES BIAK." *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 13(1):46–58.
- Rustandi, Deudeu Suminar. n.d. "Pengaruh Implementasi Kebijakan Pemberian Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja PNS Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sukabumi."
- Samhis setiawan. 2021. "Pengertian Pengawasan – Makna, Jenis, Tujuan, Manfaat, Fungsi, Prinsip, Tahap, Para Ahli." *GURUPENDIDIKAN.COM*. Retrieved November 8, 2022 (<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-pengawasan/>).
- Silaswara, Diana, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, and Andy Andy. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Siregar, Ratonggi. 2017. "Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional." *Pros. Semin. Nas. Tah. Fak. Ilmu Sos. Univ. Negeri Meda* 1:378–81.
- Sonny Santosa, Hatta, Herman, Hesti Umiyati, Ade Putra Ode Amane, Rini Novianti, Sri Liniarti, Rizky Surya Andhayani Nasution, Eka Umi Kalsum, Mulyadi Mulyadi, and Hetty Ismainar. 2023. *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Penerbit Widina.
- Sugiyono. 2017. *No Title*.
- Sugiyono, Dr. 2018. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2):952–62.
- Sutrisna, Aprilyani, Nathasya. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap

Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):197–207.

Terry, George R. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Uyun, Nurul. 2021. “Manajemen Sumber Daya Manusia.”

Widiyanto, Gregorius. 2018. *Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi*. Vol. 16.