

## **The Effect Of Work Discipline, Motivation, And Supervision On Employee Performance At PT. Kilang Kecap Angsa**

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kilang Kecap Angsa**

Irene Soprania Talenta Pasaribu<sup>1</sup>, Windi Rahmania<sup>2</sup>, Habib Hakim<sup>3</sup>, M. Tahir<sup>4</sup>

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Universitas Islam Sumatera Utara<sup>4</sup>

[habib.hakim60@yahoo.co.id](mailto:habib.hakim60@yahoo.co.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research intends to evaluate the impact of work discipline, motivation, and supervision on employee performance at PT. Kilang Kecap Angsa. The context of this research triggered by issues regarding the lack of attendance discipline and a work environment that is not yet optimal. Utilizing a quantitative research design, data was gathered from 93 respondents via a saturation sampling method. Primary information obtained from the questionnaire distribution subsequently analyzed with a multiple linear regression technique. Findings identified in this research demonstrate that: Work discipline positively and significantly affect employee performance ( $t$ -value 2.045) >  $t$ -table 1.987. Motivation positively and significantly affect employee performance ( $t$ -calculated 2.890 >  $t$ -table 1.987). Evidently, supervision brings about a positive and significant affect, also acts as the variable with the strongest influence ( $t$ -calculated 7.136 >  $t$ -table 1.987. Simultaneously, these three factors significantly influence performance ( $t$ -calculated 32.727 >  $t$ -table 2.71). The Adjusted R-Square coefficient is recorded at 0.508, implying that the combined impact of the three variables on employee performance is 50.8%*

**Keywords:** Work Discipline, Motivation, Supervision, Employee Performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan guna mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, motivasi, maupun pengawasan terhadap performa pegawai di PT. Kilang Kecap Angsa. Latar belakang penelitian ini dipicu oleh adanya persoalan terkait minimnya kedisiplinan kehadiran serta suasana lingkungan kerja yang belum optimal. Dengan menerapkan desain penelitian kuantitatif, data dihimpun dari 93 orang responden melalui metode sampling jenuh. Informasi primer yang dihimpun melalui pendistribusian kuesioner lalu dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Temuan yang diidentifikasi dari kajian ini mengungkapkan bahwa: Disiplin kerja berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  2,045 >  $t_{tabel}$  1,987. Motivasi berdampak positif serta signifikan dengan  $t_{hitung}$  2,890 >  $t_{tabel}$  1,987. Pengawasan terbukti berpengaruh positif serta signifikan, sekaligus berperan sebagai variabel dengan pengaruh paling kuat  $t_{hitung}$  7,136 >  $t_{tabel}$  1,987. Secara simultan, ketiga faktor tersebut signifikan memengaruhi kinerja  $f_{hitung}$  32,727 >  $f_{tabel}$  2,71. Koefisien Adjusted R Square tercatat senilai 0,508, yang memaknai bahwa kontribusi gabungan ketiga variabelnya terhadap Kinerja karyawan ialah senilai 50,8%.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu aspek yang krusial di tiap organisasi, seperti di perusahaan, instansi pemerintahan, hingga organisasi sosial, karena pengelolaannya dinilai efektif terhadap SDM akan menentukan kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi tersebut (Syachrani et al., 2023). MSDM sangat memengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan memengaruhi kepuasan perusahaan, yang dimana bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia yang

berkualitas untuk melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang ditentukan setiap perusahaan, SDM hendaknya dapat diolah dengan baik bagi kelancaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Hal tersebut dibuat untuk keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh faktor pegawai atau karyawan dalam mencapai kinerja yang ditentukan setiap perusahaan.

PT. Kilang Kecap Angsa adalah sebuah unit bisnis dengan orientasi di lingkup pabrikasi dan distribusi kecap khususnya kecap manis dan asin. Perusahaan ini didirikan di tahun 1995 yang beralamat di JL Bono No. 6/24 Medan.

PT. Kilang KecapAngsa terdapat beberapa permasalahan yang mampu mengakibatkan minimnya tingkat kinerja karyawan yang dapat diamati melalui sejumlah faktor, misalnya tingkat kehadiran (absensi) karyawan yang rendah, motivasi yang kurang, selain itu, kurangnya pencahayaan dan siklus udara yang buruk dapat menghambat kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam kondisi tidak nyaman dapat menimbulkan stres kepada karyawan dan penurunan konsentrasi karyawan dan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Secara umum, terdapat sejumlah faktor utama yang berdampak pada kinerja karyawan, mencakup disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan. Disiplin berfungsi dalam membina pekerja agar mereka tertarik serta patuh terhadap prosedur, aturan, hingga program yang berlaku, agar dapat menghasilkan keoptimalan kinerja. Disiplin kerja mencakup sejumlah aspek, yakni ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, ketersediaan dalam bekerja sebagaimana aturan serta prosedur, hingga tanggung jawab atas tugas yang dibebankan (Fadzillah et al., 2025).

Motivasi merupakan dorongan yang datangnya dari diri internal seseorang, dalam menjalankan tindakan yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan atau harapannya. Motivasi kerja menjadi faktor utama yang menghasilkan peningkatan kinerja. Motivasi merujuk pada prosedur penguraian atas arah, intensitas, hingga sikap tekun individu dalam meraih tujuan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) serta luar (ekstrinsik), misalnya insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung (Studies, 2025). Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sebagaimana arahan yang diberikan, serta guna mengidentifikasi kelemahan dan kesulitan yang mungkin terjadi selama bekerja. Dengan demikian, hasil dari pengawasan tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil tindakan perbaikan, baik secara langsung serta di kemudian hari. Pengawasan ialah tahapan ataupun proses guna mencegah tindakan serius yang menyimpang serta mengoreksi ketika individu melakukan kesalahan kecil selama bertugas, hingga memastikan tujuan organisasinya mampu diraih sebagaimana rancangan sebelumnya (Situmeang, 2017).

Berdasarkan pemahaman tersebut serta hasil pencarian yang dilakukan penelitian terdahulu, maka peneliti hendak menjalankan kajian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa".

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Mengacu pada penguraian latar belakang tersebut, kemudian dirumuskan permasalahan penelitian berikut:

1. Disiplin Kerja di PT. Kilang Kecap Angsa belum sepenuhnya optimal, tingkat kehadiran (absensi) karyawan yang rendah memperlihatkan lemahnya kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab kerja
2. Motivasi di PT. Kilang Kecap Angsa belum sepenuhnya optimal, dari lingkungan kerja yang kurang suportif, gaji, serta tunjangan yang tidak sesuai dengan kontribusi karyawan bisa menurunkan motivasi
3. Pengawasan di PT. Kilang Kecap Angsa telah mencapai tingkat yang optimal karena, adanya prosedur dan standar pengawasan yang terdefinisi dengan baik, tetapi evaluasi dan

perbaikan secara berkelanjutan tetap diperlukan agar pengawasan tetap efektif dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan

4. Kinerja Karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa telah memperlihatkan tingkat yang cukup optimal, yang terlihat dari pengawasan yang sudah cukup optimal pada karyawan. Meskipun demikian, adanya ketidaksinambungan dalam disiplin kerja dan motivasi, di mana minimnya tingkat kehadiran (absensi) pekerja serta ekosistem pekerjaan yang tidak suportif.

### **I.3 Rumusan Masalah**

Merujuk pada penguraian identifikasi masalah tersebut, kemudian diuraikan permasalahan yang hendak dikaji, yakni.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya pengkajian ini berupa

1. Guna meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa
2. Guna meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa
3. Guna meneliti pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa
4. Guna meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa

### **I.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, kajian ini mampu menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor MSDM yang berpengaruh terhadap suatu perusahaan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia, hasil penelitiannya dapat dijadikan acuan dan rujukan bagi program studi Fakultas Ekonomi.
3. Bagi perusahaan, kajian ini mampu menjadi alat evaluasi bagi PT. Kilang Kecap Angsa dalam menilai kinerja karyawan.
4. Untuk peneliti berikutnya, hasil penelitiannya mampu menjadi rujukan dalam mendukung kajian yang akan dilakukan di masa mendatang.

### **I.6 Tinjauan Pustaka**

#### **I.6.1 Disiplin Kerja**

Disiplin yang efektif mampu menghasilkan ekosistem dengan strukturnya yang seimbang dengan fleksibilitas, yang mewadahi pekerja agar dapat berkembang sekaligus taat akan norma di organisasi (Hidayat et al., 2024).

#### **I.6.2 Motivasi**

Motivasi yang baik dari perusahaan bagi karyawannya mampu mendorong mereka untuk menjalankan tugas dengan tekun, ataupun lebih berkemampuan dalam menghasilkan pekerja yang terdorong dalam menjalankan tugasnya (Anggun Cahya Ningrum & Munawaroh Munawaroh, 2025).

#### **I.6.3 Pengawasan**

Merupakan sebuah prosedur yang dimaksudkan guna memastikan bahwa keseluruhan proses organisasi dapat terlaksana, sebagaimana hasil serta rencana yang maksimal (Darliah, 2025).

**I.6.4 Kinerja Karyawan**

Merupakan keterampilan, kapabilitas, serta hasil kerja yang dibutuhkan pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab serta tugasnya selama bekerja (thoriq et al, 2024).

**I.7 Penelitian Terdahulu**

**Tabel I. 1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian	Judul	Varibel	Hasil
Valentina Tamba, Brigida Endah Nuraeni (2023)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Imeldakerja, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Trans Gasindo di kota Batam”.	Disiplin X1 = Motivasi X2 = Pengawasan X3 = Y=	Temuan penelitian ini memperlihatkan secara simultan, disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan dengan positif signifikan memengaruhi kinerja Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kedisiplin Kerja
Desi (2020)	“Pengaruh Kerja Terhadap Pegawai Dinas Perindustri dan Perdagangan Krinci”	Motivasi X1 = Motivasi kerja X2 = Lingkungan kerja X3 = Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun disiplin kerja dengan positif serta memengaruhi kinerja karyawan.
Mutiah Sihotang (2024)	“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”.	Pengawasan, X1 = Pengawasan X2 = Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan, pengawasan maupun disiplin kerja dengan positif serta signifikan memengaruhi kinerja PNSD Disperindag SDM Sumatera Utara

**I.8 Teori Pengaruh Variabel**

**I.8.1 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

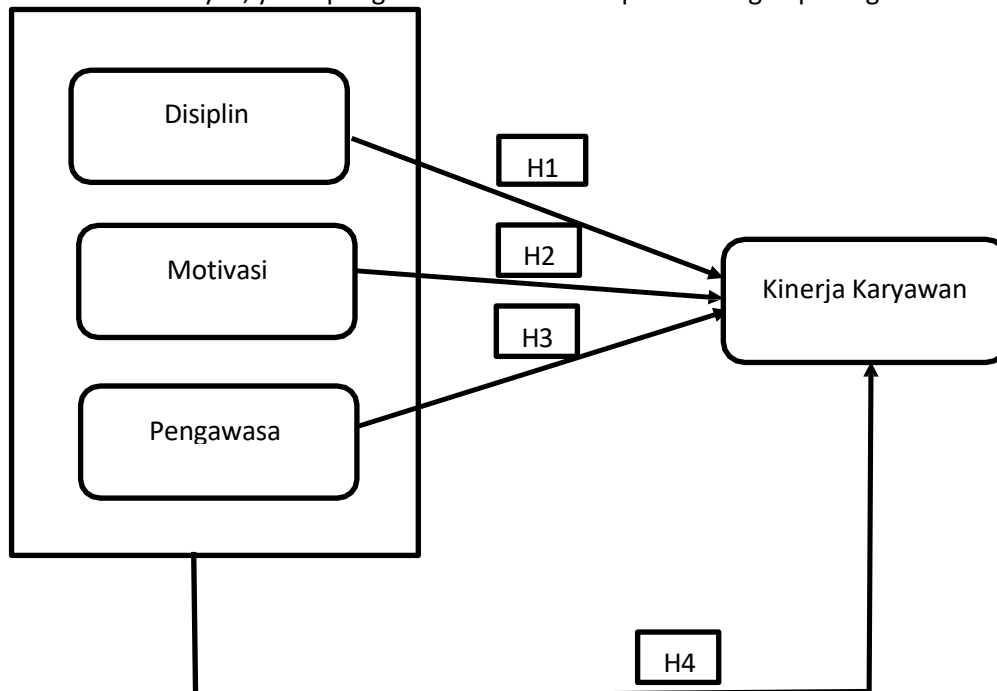
Menurut Johan, dkk (2021) pada kajian “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga”, temuan penelitian memperlihatkan bahwa secara parsial, disiplin dengan signifikan memengaruhi kinerja. Kesadaran serta kesediaan individu untuk menaati norma serta aturan yang diberlakukan di perusahaan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

**I.8.2 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja yang bermutu serta baik diwujudkan dengan dorongan kuat. Berarti, setiap pemberian dorongan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya mampu menghasilkan kenaikan bagi kinerjanya. Kondisi ini selaras dengan kajian Suparman dkk., (2023) yang mengungkapkan, motivasi secara positif memengaruhi kinerja karyawan pada PT Bekaert Indonesia Karawang. Artinya, ketika motivasi memperlihatkan peningkatan, juga akan menghasilkan peningkatan kinerja.

### I.8.3 Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Sifat pengawasan yang fleksibel memungkinkan manajer untuk menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan individu karyawan. Misalnya, dalam situasi dimana karyawan membutuhkan lebih banyak dukungan, pengawasan yang lebih intens dapat diterapkan. Hasil penelitian ini mendukung bahwa pengawasan yang baik berdampak langsung pada kualitas kinerja, kuantitas output, serta ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan, yang kesemuanya merupakan indikator kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan apa yang ditemukan oleh Silaen, E., et al. (2022) berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Adi Jaya”, yakni pengawasan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.



Gambar I. 1 Kerangka Konseptual

### I.9 Hipotesis

Hipotesis menjadi jawaban sementara atas persoalan yang hendak diujikan keabsahannya melalui data empiris yang dikumpulkan. Kemudian, hipotesis yang diajukan yakni:

H1 : “Disiplin kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa”

H2 : “Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa”

H3 : “Pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa”

H4 : “Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Kilang Kecap Angsa”

## 2. Metode Penelitian

### II.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini dilaksanakan sejak bulan Mei 2025 hingga September 2025. Penelitian tersebut dilakukan di PT. Kilang Kecap Angsa, Jl. Bono No. 6 Medan.

### II.2 Metode Penelitian

#### II.2.1 Pendekatan Penelitian

Studi ini memanfaatkan metode penelitian kuantitatif. Sebagaimana Suharsimi (2022) memaknainya sebagai metodologi ilmiah yang memanfaatkan data bersifat kuantitatif

berbentuk grafik, numerik, tabel, hingga analisis data bersifat kuantitatif/statistik guna mengujikan rumusan hipotesis.

### **II.2.2 Jenis Penelitian**

Studi ini memiliki metode survey yang menghimpun datanya melalui kuesioner. Lalu memakai metode kuantitatif dengan menghimpun data berbentuk angka. Sugiyono (2020:57).

### **II.2.3 Sifat Penelitian**

Sifat dari studi ini yaitu deskriptif, asumsi Sugiyono (2020:64), berupa suatu studi yang dilaksanakan guna mengamati adanya variabel mandiri tanpa membandingkan variabel tersebut atau mencari kaitan dengan variabel lainnya.

## **II.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

### **II.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi ialah seluruh objek ataupun subjek yang menjadi fokus dalam penelitian serta memiliki karakteristik tertentu, sebagaimana permasalahan yang ingin dikaji (Ulva Putri Ramadani et al., 2025). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai PT. Kilang Kecap Angsa yang berjumlah 93 orang, pada periode Mei 2025 hingga September 2025.

### **II.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel ialah elemen populasi yang dikasi langsung serta diharapkan mampu merepresentasikan karakteristik populasinya secara holistik (Mardhiyah Mardhiyah et al., 2025). Pada kajian ini, metode yang ditetapkan selama menetapkan sampel yakni *non-probability sampling*, yakni teknik yang dijalankan dengan memfasilitasi keseluruhan anggota populasi agar dapat dijadikan sebagai sampel (Inovasi et al., 2024). Teknik yang ditetapkan ialah *sampling jenuh* (sensus). *Sampling jenuh* ialah teknik dalam menetapkan sampel dengan mengikutsertakan keseluruhan anggotanya (Gobel et al., 2023). Pemilihan teknik ini berlandaskan pada alasan bahwa ukuran populasinya relatif terbatas, yakni kurang dari 100 orang. Merujuk pada penguraian sebelumnya, kemudian ditarik simpulan bahwa sampel yang ditetapkan yakni 93 orang.

## **II.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **II.4.1 Kuisisioner**

Dari asumsi Sugiyono (2020:192) Kuisisioner ialah teknik yang dimanfaatkan dalam menghimpun data dengan cara mendistribusikan seperangkat pernyataan ataupun pertanyaan tertulis bagi responden.

### **II.5 Jenis dan Sumber Data**

Pada pelaksanaannya, pemanfaatan data mencakup data sekunder serta primer. Data primer didapati langsung dari sumber pertama. Data primer yakni data asli yang langsung dihimpun peneliti dengan rujukan pertama dengan metode observasi langsung, wawancara, kuisisioner, ataupun eksperimen (Haifa et al., 2025).

Data sekunder ialah himpunan data oleh pihak lainnya, serta disajikan dengan bentuk arsip resmi, publikasi, buku, artikel, serta laporan (Haifa et al., 2025).

## **II.6 Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi Operasional Yaitu :

**Tabel II.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja X1	Disiplin kerja pada dasarnya ialah penerapan manajemen untuk mengoptimalkan kepatuhan terhadap pedoman organisasi, yang mencerminkan tanggungjawab dan kesadaran dalam mematuhi aturan perusahaan, serta sikap taat regulasi secara tepat waktu, sehingga membentuk etos kerja yang bertanggungjawab dan terstruktur.	1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan kerja 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Tingkat kewaspadaan tinggi 5.Bekerja etis	LIKERT
Motivasi X2	Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan internal yang datang dari hasrat, perasaan, emosi, serta kebutuhan seseorang, yang menjadi dasar semangat untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam lingkup kerja di mana ia mempengaruhi, mengarahkan, serta memelihara perilaku secara berkelanjutan.	1.Kebutuhan fisik 2.Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya	LIKERT
Pengawasan X3	Pengawasan kerja pada dasarnya adalah proses sistematis yang melibatkan penetapan standar kinerja, pengamatan serta pengukuran hasil, deteksi penyimpangan melalui umpan balik, dan penerapan tindakan perbaikan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.	1.Penilaian kinerja 2.Penetapan standar 3.Pengukuran kinerja 4.Tindakan koreksi	LIKERT

Kinerja Karyawan Y	Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang mencerminkan kualitas serta kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara legal, etis, dan efektif.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian	LIKERT
--------------------	---	--	--------

## II.7 Uji Validitas dan Reabilitas

### II.7.1 Uji Validitas

Merupakan pengujian yang dimaksudkan guna mengidentifikasi ketepatan instrumen dalam menilai apa yang hendak dinilai (Afifah Aulia Zayrin et al., 2025). Dengan demikian, pengujian validitas mengukur sejauh mana instrumen tersebut berfungsi secara tepat. Kriteria uji validitas yang diperhatikan adalah  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , serta korelasi positif pada setiap pernyataan, sehingga setiap pernyataan dapat dinyatakan valid.

### II.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada kekonsistenan hasil pengukuran saat instrumennya dimanfaatkan berulang-ulang (Afifah Aulia Zayrin et al., 2025). Pengujian ini dilakukan terhadap kuesioner dengan pengukuran Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Saat taraf Cronbach Alpha  $> 0,6$ , maka pernyataan itemnya dinyatakan reliabel. Sebaliknya, ketika Cronbach Alpha  $< 0,6$ , artinya pernyataan item dinyatakan tidak dapat diandalkan.

## II.8 Uji Asumsi Klasik

### II.8.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan guna mengukur apakah pendistribusian datanya dinilai normal ataupun tidak (Stawati, 2020). Sebagai salah satu uji statistik parametrik, analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila sampel yang digunakan berdistribusi normal. Normalitas bisa diidentifikasi dengan menilik persebaran titik-titik di sumbu diagonal grafik Normal PP Plot. Metode yang dimanfaatkan yakni pengujian one-sample Kolmogorov-Smirnov dengan Signifikansi  $> 0,05$ .

### II.8.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan guna mengidentifikasi hubungan ataupun korelasi kuat antara dua variabel bebas ataupun lebih pada model regresi berganda, ataupun dengan mengidentifikasi adanya korelasi linear antara variabel bebas serta terikat (Stawati, 2020). Uji ini dimaksudkan guna menelusuri korelasi antara variabel independen, artinya diidentifikasi masalah multikolinearitas. Model regresi yang andal tidak menunjukkan korelasi antar variabel independent. Multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi ketika taraf toleransi  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  pada model regresi.

### II.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Ketika asumsi bahwa "heteroskedastisitas tidak terjadi" dinyatakan tidak terpenuhi, maka penaksir tidak lagi efisien pada sampel kecil serta besar. Kemudian, pengestimasi koefisiennya dinyatakan kurang akurat (Stawati, 2020). Beberapa metode untuk menguji heteroskedastisitas, meliputi:

1. Metode Grafik

Uji heterokedastisitas dapat dilakukan melalui scatterplot. Metode ini meliputi pengamatan persebaran titik-titiknya pada grafik scatterplot regresi. Ketika penyebarannya memperlihatkan bentuk acak tanpa pola khusus di bawah serta atas angka 0 di sumbu Y, kemudian diketahui bahwa heterokedastisitas tidak terjadi.

2. Metode Uji Gleser

Kriteria pengujian heterokedastisitas dengan metode gleser adalah sebagai berikut:

- a. Ketika taraf Sig. > 0,05 artinya heterokedastisitas tidak terjadi.
- b. Ketika taraf Sig. < 0,05 artinya heterokedastisitas terjadi.

**II.9 Model analisis penelitian**

**II.9.1 Model Penelitian**

Uji ini dimaksudkan guna menilai kekuatan hubungan antara dua ataupun lebih variabel, kemudian memperlihatkan arah korelasi variabel Y dengan variabel X. Menurut Ghozali (2020:96). Sehingga persamaan regresinya bisa dibentuk dengan:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

**II.9.2. Koefisien Determinasi Hipotesis (R2)**

Uji ini digunakan dalam mengujikan kesanggupan sebuah model untuk menerangkan variasi dari variabel terkait. Nilainya berkisar dari 0 serta 1. Dari asumsi Priyatno (2022) uji ini berguna dalam menilai besaran kemampuan model regresi dalam menguraikan variabel dependennya.

**II.9.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Merupakan pengujian individual yang menelusuri dampak tiap variabel bebas atas variabel terikatnya, dengan mempertimbangkan bahwa variabel Y lainnya yang “konstan” (Feronika et al., 2024). Kriteria untuk mengambil keputusannya ialah:

- a. Ketika t hitung > t tabel serta Sig. < 0,05, hipotesis diterima.
- b. Ketika t hitung < t tabel serta Sig. > 0,05, hipotesis ditolak.

**II.9.4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dijalankan guna mengidentifikasi apakah secara individual, suatu variabel bebas memengaruhi variabel dependennya ataupun tidak (Feronika et al., 2024). Pengujian ini dijalankan dengan memperbandingkan f hitung beserta f tabel dengan merujuk pada ketetapan berikut:

- a. Ketika f hitung > f tabel dan sig. < 0,05, hipotesis diterima
- b. Ketika f hitung < f tabel dan sig. > 0,05, hipotesis ditolak.

**3. Hasil Dan Pembahasan**

**III.1 Statistik Deskriptif**

Hasil pengujian pada table III.1 dibawah ini yaitu:

**Tabel III. 1 Descriptive Statistic**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	93	25	50	36.04	3.757
Motivasi	93	22	40	27.51	3.835
Pengawasan	93	20	40	27.97	4.107
Kinerja Karyawan	93	26	50	34.99	4.045
Valid N (listwise)	93				

(Sumber : Data Primer diolah,2025)

Analisis data dijalankan dengan berbantuan SPSS versi 27. Hasil pengujiannya sebagaimana tersajikan pada table III.3.1 memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja menghasilkan taraf minimum senilai 25 serta nilai maksimumnya senilai 50. Nilai rata – rata (mean) senilai 36,84 dengan standar deviasi (SD) senilai 3,757. Variabel Motivasi menghasilkan taraf minimum 22 serta maksimum senilai 40. Nilai mean senilai 27,51 dengan SD senilai 3,835. Kemudian, variabel Pengawasan menghasilkan taraf minimum senilai 20 serta maksimum senilai 40. Nilai rata – rata senilai 27,97 dengan SD senilai 4,197. Variabel Kinerja karyawan menghasilkan taraf minimum 26 serta maksimum senilai 50. Nilai mean variabelnya senilai 34,99 dan SD senilai 4,045

**III.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berikut diuraikan perolehan uji validitas serta reliabilitas.

**Tabel III.2 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pernyataan	Corrected item Total Correlation	Sig - (2-tailed)	Keterangan
1	Disiplin Kerja	X1.1	0,435	0,016	Valid
2		X1.2	0,665	0,000	Valid
3		X1.3	0,415	0,022	Valid
4		X1.4	0,55	0,002	Valid
5		X1.5	0,389	0,034	Valid
6		X1.6	0,411	0,024	Valid
7		X1.7	0,475	0,008	Valid
8		X1.8	0,514	0,004	Valid
9		X1.9	0,461	0,010	Valid
10		X1.10	0,728	0,000	Valid
1	Motivasi	X2.1	0,713	0,000	Valid
2		X2.2	0,819	0,000	Valid
3		X2.3	0,830	0,000	Valid
4		X2.4	0,735	0,000	Valid
5		X2.5	0,624	0,000	Valid
6		X2.6	0,415	0,023	Valid
7		X2.7	0,525	0,003	Valid
8		X2.8	0,367	0,046	Valid
1	Pengawasan	X3.1	0,475	0,008	Valid
2		X3.2	0,521	0,003	Valid
3		X3.3	0,615	0,000	Valid
4		X3.4	0,667	0,000	Valid
5		X3.5	0,449	0,013	Valid
6		X3.6	0,631	0,000	Valid
7		X3.7	0,463	0,010	Valid
8		X3.8	0,387	0,035	Valid
1	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,518	0,003	Valid
2		Y1.2	0,579	0,001	Valid
3		Y1.3	0,619	0,000	Valid
4		Y1.4	0,39	0,033	Valid
5		Y1.5	0,577	0,001	Valid
6		Y1.6	0,572	0,001	Valid
7		Y1.7	0,465	0,010	Valid
8		Y1.8	0,440	0,015	Valid
9		Y1.9	0,559	0,001	Valid
10		Y1.10	0,539	0,002	Valid

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS 25, 2025

Dalam pengujiannya, seluruh item menghasilkan taraf r hitung > r tabel (0,361), serta taraf Sig. < 0,05. Maka, ditarik simpulan bahwa semua indikatornya dinyatakan “valid”. Selanjutnya, pengujian reliabilitas dijalankan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan.

**Tabel III. 2 Descriptive Statistic**

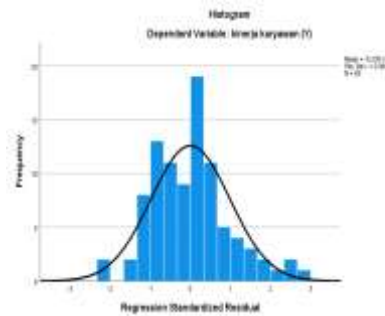
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja	0,628	10	Reliabel
Motivasi	0,783	8	Reliabel
Pengawasan	0,783	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,69	10	Reliabel

Perolehan taraf Cronbach’s Alpha melebihi 0,60, artinya keseluruhan variabelnya telah mencukupi kriteria reliabilitas.

### III.3 Uji Asumsi Klasik

#### III.3.1 Uji Normalitas

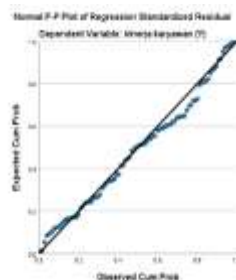
Pada model regresi, pengujian normalitas dimaksudkan guna menilai distribusi residual. Tahapan ini menjadi krusial sebab model regresinya sudah mencukupi asumsi normalitas ketika taraf Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, artinya pendistribusian residualnya dinilai normal. Sementara ketika nilainya < 0,05, ditarik simpulan bahwa pendistribusian residualnya dinilai tidak normal.



**Gambar II. 1 Normalitas dengan Histogram**

(Sumber : Data primer diolah, 2025)

**Gambar III.5.1** memperlihatkan pola simetris dengan bentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri serta kanan. Merujuk pada bentuk histogram, ditarik simpulan bahwa pendistribusian datanya dinilai normal.



**Gambar II. 2 Uji Normalitas dengan grafik P-P Plot**

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Pada **Gambar II.2**, Grafik P-P Plot memperlihatkan penyebaran titik-titiknya terletak di sekitaran garis diagonal serta mayoritasnya mendekati garis. Temuan ini memberikan indikasi bahwa pendistribusian datanya dinilai normal.

**Tabel III. 3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		93	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.00007647	
Most Extreme Differences	Absolute	.009	
	Positive	.009	
	Negative	-.049	
Test Statistic		.009	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.064	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.066	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.060
		Upper Bound	.072

( Sumber: Data primer diolah, 2025)

Merujuk pada perolehan pengujian Kolmogorov-Smirnov, menghasilkan taraf Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,064 > taraf Sig. 0,05. Temuan ini mengisyaratkan bahwa pendistribusian datanya dinilai normal, sebab tidak diidentifikasi perbedaan signifikan antara pendistribusian data penelitian dengan pendistribusian normalnya.

**III.3.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dimaksudkan guna mengidentifikasi ada tidaknya korelasi kuat antar variabel independennya. Dalam rangka mengkaji multikolinearitas, dapat mengamati taraf Tolerance beserta VIF (Variance Inflation Factor). Ketika taraf tolerance > 0,10 beserta VIF < 10, ditarik simpulan bahwa multikolinearitas tidak diidentifikasi dalam model regresi.

**Tabel III. 4 Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	disiplin kerja (X1)	0.817	1.224
	motivasi (X2)	0.784	1.275
	pengawasan (X3)	0.913	1.095

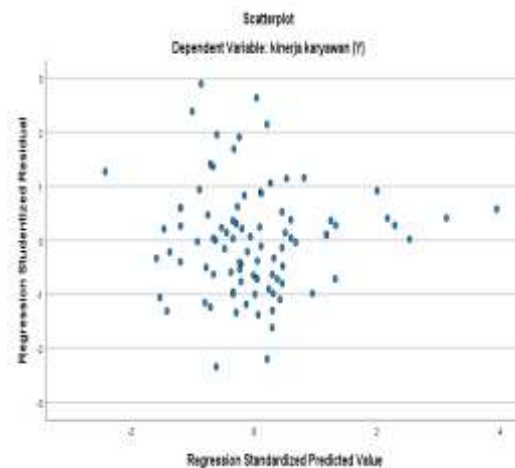
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Merujuk pada perolehan pengujian tersebut, diketahui bahwa variabel disiplin kerja menghasilkan taraf tolerance senilai 0,817 dan VIF senilai 1,224, variabel motivasi menghasilkan taraf tolerance 0,784 dan VIF 1,275, serta variabel pengawasan menghasilkan taraf tolerance 0,913 dan VIF 1,095. Seluruh variabel independen menghasilkan taraf tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Maka, model regresi asumsi klasik multikolinearitas sudah terpenuhi serta dapat digunakan bagi penganalisisan lebih lanjut.

**III.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dijalankan guna menelusuri apakah varians residual model regresi dinilai konstan ataupun tidak. Ketika heteroskedastisitas diidentifikasi, maka varians residualnya tidak serupa di tiap level variabel independennya, yang mampu memengaruhi validitas.



**Gambar II. 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**  
(Sumber: Data primer diolah, 2025)

**Gambar III.7.1** memperlihatkan hasil *scatterplot* dengan persebaran titik-titik yang acak serta tidak memperlihatkan pola khusus, di bawah dan atas garis nol (0) di sumbu Y, maupun tidak berorientasi di satu area khusus. Kemudian, ditarik simpulan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak diidentifikasi pada model regresinya.

**Tabel III. 5 Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,470	1,902		2,875	0,005
disiplin kerja (X1)	-0,025	0,043	-0,066	-0,574	0,567
motivasi (X2)	-0,019	0,068	-0,038	-0,324	0,746
pengawasan (X3)	-0,064	0,051	-0,138	-1,267	0,208

a. Dependent Variable: ABS\_RES

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Perolehan pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, menghasilkan variabel disiplin kerja menghasilkan taraf Sig. senilai 0,567, variabel motivasi senilai 0,746, serta variabel pengawasan senilai 0,208. Keseluruhan taraf Sig. > 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel independennya tidak memengaruhi nilai absolut residual. Maka, ditarik simpulan bahwa gejala heteroskedastisitas pada model regresinya tidak terjadi, ataupun sudah mencukupi asumsi homoskedastisitas, maka modelnya dinilai layak bagi penganalisisan berikutnya.

### III.4 Hasil Analisis Data Penelitian

#### III.4.1 Model Penelitian

Model regresi yang dihasilkan yakni:

**Tabel III. 6 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,647	3,028		2,525	0,013
disiplin kerja (X1)	0,142	0,069	0,165	2,045	0,044
motivasi (X2)	0,266	0,092	0,239	2,890	0,005
pengawasan (X3)	0,577	0,081	0,546	7,136	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

(Sumber Data primer diolah, 2025)

Merujuk pada output tabel *Coefficients*, didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 7,647 + 0,142X_1 + 0,266X_2 + 0,577X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Pengawasan

e = Error

Hasil Koefisien Regresi:

1. Konstanta (Constant) = 7,647

Nilai konstanta senilai 7,647 memperlihatkan bahwa ketika disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan bernilai nol atau dianggap konstan, maka kinerja karyawan menghasilkan taraf dasar senilai 7,647. Nilai ini mengindikasikan tingkat kinerja karyawan sebelum terdampak oleh variabel independen pada model penelitian.

2. Koefisien Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) = 0,12

Koefisien regresi disiplin kerja sejumlah 0,142 yang bernilai positif, berarti tiap 1 satuan kenaikan disiplin kerja mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sejumlah 0,142 satuan, dengan menganggap variabel lainnya “tetap”. Nilai memperlihatkan bahwa disiplin kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Maka, tingkat kedisiplinan karyawan yang semakin baik, menghasilkan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

3. Koefisien Motivasi (X<sub>2</sub>) = 0,266

Koefisien regresi motivasi senilai 0,266 yang bernilai positif, artinya tiap kenaikan 1 satuan

motivasi mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan senilai 0,266 satuan, dengan menganggap variabel lain “tetap”. Nilai memperlihatkan bahwa motivasi secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tingginya motivasi kerja karyawan, menghasilkan semakin baik kinerja yang dicapai.

4. Koefisien Pengawasan ( $X_3$ ) = 0,577

Koefisien regresi pengawasan senilai 0,577 yang bernilai positif, artinya tiap kenaikan 1 satuan pengawasan mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan senilai 0,577 satuan, dengan menganggap variabel lain “tetap”. Nilai memperlihatkan bahwa pengawasan secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, pengawasan yang baik mampu menunjang kemajuan kinerja karyawan.

**III.4.2 Koefisien Determinasi Hipotesis**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjadi sebuah alat dalam menilai besaran dampak variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai  $R^2$  dimaknai sebagai kapabilitas variabel independen yang menguraikan variasi variabel terikatnya. Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) artinya variabel bebas menghasilkan hampir keseluruhan informasi dalam memperkirakan variasi variabel dependennya. Maka, pengaruh variabel independen semakin besar bagi dependen. Berikut ialah perolehan olah data dengan program SPSS versi 27, sebagaimana diperlihatkan di tabel berikut:

**Tabel III. 7 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	0.525	0.508	3.05327

a. Predictors: (Constant), pengawasan (X3), disiplin kerja (X1), motivasi (X2)  
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

(Sumber : Data primer diolah,2025)

Merujuk pada hasil output, menghasilkan taraf Adjusted R Square senilai 0,508. Penemuan ini memperlihatkan bahwa 50,8% variasi kinerja karyawan mampu diuraikan dengan variabel disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan pada model penelitian usai diselaraskan dengan total sampel serta variabelnya. Sementara sisanya senilai 49,2% dipengaruhi faktor lainnya di luar model yang tidak dikaji pada kajian ini.

**III.4.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dimaksudkan guna mengidentifikasi apakah model regresinya secara bersamaan signifikan berdampak pada variabel dependen. Artinya, pengujian ini dipergunakan guna mengujikan apakah semua variabel independennya dengan bersamaan memengaruhi variabel terikatnya.

**Tabel III. 8 Pengujian Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.289	3	305.096	32.727	.000 <sup>b</sup>
	Residual	829.700	89	9.322		
	Total	1744.989	92			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), pengawasan (X3), disiplin kerja (X1), motivasi (X2)

(Sumber Data primer diolah, 2025)

Merujuk pada perolehan uji F (ANOVA), diidentifikasi taraf F hitung senilai 32,727. Jumlah responden pada kajian ini sejumlah 93, maka derajat kebebasan pembilang  $df_1 = 3$  dan derajat kebebasan penyebut  $df_2 = 89$ . Dengan taraf Sig. 0,05 diperoleh nilai F tabel senilai 2,71. Sebab F hitung > F tabel ( $32,727 > 2,71$ ), kemudian secara simultan, ditarik simpulan bahwa disiplin kerja

(X1), motivasi (X2), serta pengawasan (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka, model regresi dinilai signifikan serta layak digunakan, serta hipotesis simultan diterima.

**III.4.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel III. 9 Pengujian Parsial**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.647	3.028		2.525	0.013
disiplin kerja (X1)	0.142	0.069	0.165	2.045	0.044
motivasi (X2)	0.266	0.092	0.239	2.890	0.005
pengawasan (X3)	0.577	0.061	0.546	7.136	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

(Sumber : Data primer diolah, 2025)

Merujuk pada perolehan analisis regresi dengan jumlah responden 93, derajat kebebasan (df) senilai 89. Pada taraf Sig. 0,05 (dua arah) menghasilkan nilai t tabel senilai 1,986. Hasil uji t bagi tiap variabel independennya ialah:

**1. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Variabel disiplin kerja menghasilkan taraf t hitung senilai 2,045. Sebab t hitung > t tabel (2,045 > 1,986), kemudian ditarik simpulan bahwa disiplin kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka, H<sub>1</sub> diterima. Berarti, semakin baik disiplin kerja karyawannya, menghasilkan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

**2. Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel motivasi menghasilkan taraf t hitung senilai 2,890. Karena t hitung > t tabel (2,890 > 1,986), kemudian ditarik simpulan bahwa motivasi secara positif memengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka, H<sub>2</sub> diterima. Berarti, semakin tingginya motivasi kerja karyawan, menghasilkan semakin baiknya kinerja yang dicapai.

**3. Pengawasan (X<sub>3</sub>)**

Variabel pengawasan menghasilkan taraf t hitung senilai 7,136. Sebab t hitung > t tabel (7,136 > 1,986), kemudian ditarik simpulan bahwa pengawasan secara positif memengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka, H<sub>3</sub> diterima. Artinya, pengawasan yang baik mampu menunjang kemajuan kinerja karyawan.

**III.5 Pembahasan**

**III.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kilang Kecap Angsa**

Merujuk pada perolehan uji t, variable disiplin kerja menghasilkan taraf t hitung 2,045 > t tabel 1,987 beserta taraf Sig. 0,044 < 0,05. Berarti, disiplin kerja dengan positif signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Koefisien regresinya senilai 0,142 menunjukkan bahwa tiap kenaikan disiplin kerja mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

**III.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kilang Kecap Angsa**

Merujuk pada perolehan uji t, variabel motivasi menghasilkan taraf t hitung senilai 2,890 > 1,987 dengan taraf Sig. 0,005 < 0,05. Berarti, motivasi dengan positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi senilai 0,266 memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi lebih signifikan dibanding disiplin kerja.

**III.5.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kilang Kecap Angsa**

Merujuk pada perolehan uji t, variabel pengawasan menghasilkan taraf t hitung senilai 7,136 > 1,987 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Ini memperlihatkan bahwa pengawasan secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Bahkan jika ditilik dari koefisien regresinya

senilai 0,577 pengawasan merupakan variabel yang paling mendominasi pengaruh kinerja dibandingkan disiplin beserta motivasi.

#### 4. Kesimpulan Dan Saran

##### IV.1 Kesimpulan

Berikut disampaikan kesimpulan melalui hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dijalankan, mencakup:

1. Disiplin kerja secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kilang Kecap Angsa.
2. Motivasi kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kilang Kecap Angsa.
3. Pengawasan kerja secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kilang Kecap Angsa.
4. Secara simultan, Disiplin kerja, Motivasi kerja, serta Pengawasan kerja secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kilang Kecap Angsa.

##### IV.2 Saran

Meurjuk pada hasil penelitian, kemudian disampaikan sejumlah saran dari peneliti, yakni:

1. Bagi Peneliti  
Penelitian ini memperluas pemahaman terkait dampak disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Kilang Kecap Angsa  
Perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan serta mempertahankan sistem pengawasan yang sudah baik sehingga menghasilkan keoptimalan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas  
Kajian ini dapat dijadikan rujukan di lingkup MSDM.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Disarankan agar mengikutsertakan variabel lainnya dan memperluas sasaran penelitian guna menghasilkan temuan yang lebih holistik.

##### Daftar Pustaka

- Afifah Aulia Zayrin, Hayatun Nopus, Khalista Khansa Maizia, Siska Marsela, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 780–789. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1070>
- Anggun Cahya Ningrum, & Munawaroh Munawaroh. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- Darliah, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian*, 0738(1), 174–180.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1), 94–102.
- Feronika, K., Anderson, K., & Hnly, S. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkah Efisiensi Ilmiah*, 24(April), 14–25.
- Gobel, K., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18682>
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian

- , Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan Pendidikan Bahasa Arab / Universitas Islam Negeri
- ImaHaifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data. : : *Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270.
- Hidayat, S., Janah Sojanah, & Rofi Rofaidah. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 64–76. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1037>
- Inovasi, J., Pendidikan, P., & Vol, P. (2024). *Recolecta - 2020 - Unknown - 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3 1. 4(2)*, 361–366.
- Mardhiyah Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Situmeang, R. R. (2017). PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA ANUGRAH Rosinta. *Ajie*, 02(02), 148–160.
- Stawati, V. (2020). Pengaruh Profitabilitas, leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak Jurnal Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 147–157. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>
- Studies, P. E. (2025). *Professor*. 2(1), 46–54.
- Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1)*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- thoriq et al. (2024). Lusiana Tulhusnah. *Mahasiswa Enterpreuner*, 3(5), 861–875.
- Ulva Putri Ramadani, Raudhotul Muthmainnah, Nisa Ulhilma, Azzah Wazabirah, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>